

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
«Трибуна ученого»

№ 07/2024

ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ И
АРХЕОЛОГИЯ

МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ
ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЕ
НАУКИ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ
ПОЛИТОЛОГИЯ

ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ
ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

TRIBUNE OF THE SCIENTIST

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

«Трибуна ученого»

07.00.00 Исторические науки и археология,	13.00.00 Педагогические науки,
08.00.00 Экономические науки,	14.00.00 Медицинские науки,
09.00.00 Философские науки,	15.00.00 Фармацевтические науки,
10.00.00 Филологические науки,	22.00.00 Социологические науки,
12.00.00 Юридические науки,	23.00.00 Политология

Редакционная коллегия:

Желева О.В. – главный редактор, кандидат юридических наук.

Сенникова Д.В. – заместитель главного редактора, кандидат юридических наук.

Соколов Т.В. – кандидат юридических наук, доцент.

Киндяшова А.С. – кандидат педагогических наук, доцент.

Чурсина А.А. – кандидат исторических наук, доцент.

Пудикова А.А. – кандидат философских наук, доцент.

Назарова О.Ю. – кандидат педагогических наук, доцент.

Матвеева Е.С. – кандидат исторических наук, доцент.

Зайцева Е.В. – кандидат технических наук, доцент.

Ермоленко С.П. – кандидат медицинских наук.

Выпуск № 07 (июль, 2024)

<https://tribune-scientists.ru>

Оглавление
ОБЩИЙ РАЗДЕЛ

Еремеева Н.В. Совершенствование системы управления персоналом 4

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

Доренская Т.О. Проблемы привлечения к административной ответственности за правонарушения в области общественного порядка и общественной безопасности 12

Суслов М.А. Деятельность таможенных органов по контролю перемещаемых через таможенную границу ЕАЭС видов дикой фауны и флоры, находящихся под угрозой исчезновения 20

ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ И АРХЕОЛОГИЯ

Тюрин И.С., Никитина Е.А. Романовы как династия 32

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Кудлаева А.Р., Степанова В.А. Управление талантами: лучшие практики и инструменты для развития сотрудников..... 37

Путенихина Е.В., Степанова В.А. Роль HR-аналитики в принятии управленческих решений: кейсы и методики..... 46

Путенихина Е.В., Степанова В.А. Эффективные средства мотивации персонала в условиях цифровой трансформации.....55

Сидорова Ю.Л. Совершенствование системы управления складским хозяйством 68

Смирнов В.К. Этический механизм регулирования в аудите и его реализация82

ОБЩИЙ РАЗДЕЛ

УДК 67.06

*Еремеева Надежда Владимировна
студентка 5 курса бакалавриата
факультет экономики и информационных технологий
Пермский государственный аграрно-технологический университет
имени академика Д.Н. Прянишникова,
Россия, г. Пермь
e-mail: ntyagkopolova@mail.ru*

*Научный руководитель: Давлетов И.И.,
кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента
Пермский государственный аграрно-технологический университет
имени академика Д.Н. Прянишникова,
Россия, г. Пермь*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: В статье рассматривается совершенствование системы управления персоналом через реализацию трех проектов: внедрение методов бережливого производства для повышения эффективности и снижения затрат, автоматизацию HR-процессов для повышения прозрачности и уменьшения нагрузки на HR-отдел, а также развитие корпоративной культуры и командной работы для улучшения внутренней коммуникации и укрепления корпоративной культуры.

Ключевые слова: управление персоналом, бережливое производство, автоматизация HR-процессов, корпоративная культура, командная работа, внутренняя коммуникация, эффективность, снижение затрат, увеличение выручки.

*Eremeeva Nadezhda Vladimirovna
5th-year bachelor student
Faculty of Economics and Information Technology
Perm State Agro-Technological University named after academician D.N.
Pryanishnikov,
Russia, Perm*

*Scientific adviser: Davletov I.I.,
candidate of economic sciences,
associate professor of the department of management
Perm State Agro-Technological University named after academician D.N.
Pryanishnikov,*

IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Abstract: *The article discusses the improvement of the personnel management system through the implementation of three projects: the introduction of lean production methods to increase efficiency and reduce costs, the automation of HR processes to enhance transparency and reduce the load on the HR department, and the development of corporate culture and teamwork to improve internal communication and strengthen corporate culture.*

Key words: personnel management, lean production, HR process automation, corporate culture, teamwork, internal communication, efficiency, cost reduction, revenue increase.

Для повышения эффективности управления персоналом в ООО «ГАСЗНАК» предлагается разработать и внедрить следующие проекты.

Проект 1: Внедрение методов бережливого производства (Lean Production)

Цель: Повышение эффективности производства, снижение затрат и увеличение выручки за счет внедрения принципов бережливого производства.

Основные мероприятия:

- Анализ текущих процессов: Проведение аудита производственных процессов для выявления потерь и неэффективностей.
- Обучение персонала: Организация тренингов по методам бережливого производства для сотрудников всех уровней.
- Внедрение инструментов Lean: Внедрение таких инструментов, как 5S, Kaizen, канбан, визуальный менеджмент и другие.
- Мониторинг и улучшение: Постоянный мониторинг эффективности внедренных методов и корректировка процессов на основе полученных данных.
- Мотивация сотрудников: Внедрение системы поощрений за предложения по улучшению и достижения в области бережливого производства.

Ожидаемые результаты:

- Повышение эффективности производственных процессов.
- Снижение затрат на производство.
- Увеличение выручки за счет повышения производительности.

○ Снижение текучести кадров благодаря улучшению условий труда и мотивации.

Проект внедрения методов бережливого производства (Lean Production) направлен на обеспечение достижения стратегических целей компании ООО «ГАСЗНАК» за счет повышения эффективности производства и снижения затрат. Один из ключевых ожидаемых результатов проекта - снижение текучести кадров, достигаемое через улучшение условий труда и повышение мотивации.

Таблица 1. Плановые показатели в результате внедрения методов бережливого производства в 2024-2028 гг.

Год	Расходы на внедрение системы (тыс. руб.)	Снижение текучести кадров, %	Прогнозируемая выручка (тыс. руб.)
2024	2 000	3%	998 815
2025	15 000	4%	1 248 519
2026	1 500	5%	1 435 797
2027	1 000	5%	1 651 166
2028	1 000	3%	1 898 841
Итого	20 500	20%	7 233 138

Общие расходы на внедрение методов бережливого производства составят 20 500 тыс. руб. за пять лет.

Снижение текучести кадров в результате внедрения методов бережливого производства окажет положительное влияние на общие экономические показатели компании ООО «ГАСЗНАК». Снижение текучести кадров произойдет за счет следующих факторов:

Проект 2: Автоматизация HR-процессов

Цель: Повышение эффективности и прозрачности HR-процессов, снижение административной нагрузки на HR-отдел.

Основные мероприятия:

○ Анализ текущих процессов: Оценка существующих HR-процессов и выявление областей для автоматизации.

- Выбор и внедрение IT-решений: Подбор и внедрение HRM-системы, включающей модули для ведения кадрового учета, расчета заработной платы, управления отпусками и командировками, проведения оценки персонала.

- Интеграция с существующими системами: Обеспечение интеграции новой HRM-системы с текущими IT-системами компании (ERP и др.).

- Обучение сотрудников: Организация обучения для сотрудников HR-отдела и других подразделений по работе с новой системой.

- Мониторинг и контроль: Регулярная оценка эффективности работы системы, сбор и анализ обратной связи от пользователей, корректировка процессов.

Ожидаемые результаты:

- Снижение временных и трудовых затрат на выполнение рутинных HR-задач.

- Повышение точности и прозрачности HR-данных.

- Улучшение качества управления персоналом.

Проект автоматизации HR-процессов направлен на обеспечение достижения стратегических целей компании ООО «ГАСЗНАК» за счет повышения эффективности и прозрачности HR-процессов, снижения административной нагрузки на HR-отдел и уменьшения текучести кадров. В таблице приведены данные по расходам на автоматизацию за период 2024-2028 гг.

Таблица 2. Плановые показатели в результате автоматизации HR-процессов в 2024-2028 гг.

Год	Расходы на автоматизацию системы (тыс. руб.)	Снижение текучести кадров, %	Прогнозируемая выручка (тыс. руб.)
2024	3 000	4%	998 815
2025	10 000	3%	1 248 519
2026	2 000	5%	1 435 797
2027	1 000	4%	1 651 166
2028	1 000	4%	1 898 841

Итого	17 000	20%	7 233 138
-------	--------	-----	-----------

Общие расходы на автоматизацию составят 17 000 тыс. руб. за пять лет.

Проект 3: Развитие корпоративной культуры и командной работы

Цель: Укрепление корпоративной культуры, повышение уровня командной работы и улучшение внутренней коммуникации.

Основные мероприятия:

- Оценка текущего состояния: Проведение опросов и интервью с сотрудниками для оценки текущего состояния корпоративной культуры и уровня командной работы.

- Разработка корпоративных ценностей: Совместная разработка и утверждение корпоративных ценностей, миссии и видения компании.

- Коммуникационные программы: Внедрение регулярных внутренних коммуникационных программ, включая корпоративные рассылки, информационные стенды, внутренние порталы и социальные сети.

- Тимбилдинги и корпоративные мероприятия: Организация регулярных тимбилдингов, корпоративных мероприятий, конкурсов и акций, направленных на укрепление командного духа.

- Программы признания и награждения: Внедрение программ признания и награждения сотрудников за достижения, вклад в развитие компании и соблюдение корпоративных ценностей.

- Обучение и развитие: Проведение тренингов и мастер-классов по командной работе, лидерству, эффективной коммуникации и управлению конфликтами.

Ожидаемые результаты:

- Повышение уровня вовлеченности и удовлетворенности сотрудников.

- Укрепление командного духа и улучшение взаимодействия между подразделениями.

- Снижение уровня конфликтов и повышение общей эффективности работы.

Проект развития корпоративной культуры и командной работы направлен на обеспечение достижения стратегических целей компании ООО «ГАСЗНАК» за счет улучшения внутренней среды, снижения текучести кадров и повышения удовлетворенности сотрудников. В таблице приведены данные по расходам на развитие культуры за период 2024-2028 гг.

Таблица 3. Плановые показатели проекта развития корпоративной культуры и командной работы в 2024-2028 гг.

Год	Расходы на развитие культуры (тыс. руб.)	Снижение текучести кадров (%)	Прогнозируемая выручка (тыс. руб.)
2024	2 500	3%	998 815
2025	8 000	5%	1 248 519
2026	1 000	5%	1 435 797
2027	1 500	4%	1 651 166
2028	1 500	3%	1 898 841
Итого	14 500	20%	7 233 138

Анализ эффективности трех проектов компании позволяет сделать обоснованные выводы относительно перспективности их дальнейшего финансирования и реализации. В рамках данного анализа будут рассмотрены три проекта: внедрение методов бережливого производства, автоматизация HR-процессов и развитие корпоративной культуры и командной работы. Анализ будет проведен на основе трех ключевых показателей: операционной прибыли и затрат на реализацию каждого проекта.



Рисунок 1. Операционная прибыль, тыс. руб. в 2024-2028 гг.

Операционная прибыль:

- Проект 1 выделяется самым быстрым и значительным ростом прибыли: с 143 202 тыс. руб. в 2024 г. до 552 582 тыс. руб. в 2028 г.
- Проект 3 показывает также хороший рост, хоть и не такой выраженный, как у первого проекта: с 152 680 тыс. руб. до 475 674 тыс. руб.
- Проект 2 растет медленнее всех, достигая к 2028 году 410 837 тыс. руб.



Рисунок 2. Затраты на реализацию проектов, тыс. руб. в 2024-2028 гг.

Затраты на реализацию проектов:

- Проект 1 требует наибольших инвестиций (20,500 тыс. руб.), однако его высокие показатели прибыли могут оправдать эти затраты.
- Проект 2 и Проект 3 требуют меньших затрат (17,000 и 14,500 тыс. руб. соответственно), что делает их более доступными для реализации при меньшем риске.

Проект 1 является наиболее перспективным с точки зрения роста прибыли и повышения эффективности на одного сотрудника, несмотря на высокие начальные затраты. Проект 3 также показывает хорошие результаты, особенно если учесть сравнительно невысокие затраты на его реализацию. Проект 2, хотя и демонстрирует устойчивый рост, оказывается менее эффективным по сравнению с другими проектами в терминах роста прибыли на одного сотрудника и общей прибыли.

Реализация каждого из этих проектов направлена не только на улучшение

отдельных аспектов работы компании, но и на достижение более широких стратегических целей. Улучшение условий труда, автоматизация процессов и развитие корпоративной культуры являются ключевыми элементами для создания устойчивой и инновационной организации. Эти проекты помогут компании адаптироваться к изменяющимся условиям рынка, повышать конкурентоспособность и обеспечивать долгосрочный рост.

Список литературы:

1. Абуладзе Д.Г. Документационное обеспечение управления персоналом: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2024. 374 с.
2. Абчук В.А. Менеджмент: прикладные аспекты: учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2024. 347 с.
3. Абчук В.А. Менеджмент: теоретические основы: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2024. 320 с.
4. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: учебное пособие. М.: Финансы и статистика, 2021. 544 с.
5. Анисимов А.Ю. Управление персоналом организации: учебник. М.: Юрайт, 2024. 278 с.
6. Бабосов Е.М. Управление персоналом промышленного предприятия: учебное пособие. М.; Вологда: Инфра-Инженерия, 2023. 204 с.
7. Бадалова А.Г. Эволюция научной мысли в менеджменте и организация производства: учебное пособие. М.: Дашков и К°, 2022. 242 с.
8. Барышникова Н.А. Экономика организации: учебное пособие. М.: Юрайт, 2022. 184 с.
9. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2022. 191 с.
10. ООО «ГАСЗНАК». [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://checko.ru/company/gasznak-5157746121088> (дата обращения: 06.06.2024 г.).

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 342.9

*Доренская Татьяна Олеговна
студент 2 курса магистратуры,
юридический факультет
Московская Финансово-Юридическая Академия (МФЮА)
Россия, г. Калининград
e-mail: maksul-85@mail.ru*

*Научный руководитель: Панькина И.Ю.,
кандидат юридических наук, доцент,
Московская Финансово-Юридическая Академия (МФЮА),
Россия, г. Калининград*

ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРАВОНАРУШЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПОРЯДКА И ОБЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Аннотация: В статье определяются некоторые проблемы административного законодательства, устанавливающего ответственность за правонарушения в области общественного порядка и общественной безопасности, а также предлагаются меры по его совершенствованию.

Ключевые слова: общественный порядок, общественная безопасность, административная ответственность, административное правонарушение, санкция, административный штраф.

*Dorenskaya Tatyana Olegovna
2nd year master student,
Faculty of Law
Moscow Academy of Finance and Law (MFUA),
Russia, Kaliningrad*

*Scientific adviser: Pankina I.J.,
candidate of legal sciences, associate professor,
Moscow Academy of Finance and Law (MFUA),
Russia, Kaliningrad*

PROBLEMS OF BRINGING TO ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY FOR OFFENSES IN THE FIELD OF PUBLIC ORDER AND PUBLIC SAFETY

Abstract: *The article identifies some problems of administrative legislation that establishes responsibility for offenses in the field of public order and public safety, and suggests measures to improve it.*

Key words: public order, public safety, administrative responsibility, administrative offense, sanction, administrative fine.

Тема охраны и обеспечения общественной безопасности и общественного порядка всегда была и остается актуальной во все времена. Статистика противоправных действий в сфере общественного порядка и общественной безопасности свидетельствует, что количество административных правонарушений доминирует среди них: в 2022 году в Российской Федерации было совершено 3 107 247 правонарушений, посягающих на общественный порядок и общественную безопасность [1].

Принятый в 2001 году Кодекс Российской Федерации об административных нарушениях [2] (далее – КоАП РФ) закрепил основы административной ответственности за совершение правонарушений, посягающих на общественный порядок и общественную безопасность. В Главу 20 КоАП РФ, содержащую 44 статьи и объединяющую таким образом более четырех десятков правонарушений, входят такие, как мелкое хулиганство, возбуждение ненависти либо вражды, нарушение требований пожарной безопасности, блокирование транспортных коммуникаций и другие. Все они объединены общими чертами, выражающимися в схожести элементов юридической характеристики. При этом совершение каждого правонарушения, согласно закрепленным в КоАП РФ нормам, несет за собой ответственность, выражающуюся в применении санкций.

Особенностями административной ответственности за совершенные правонарушения в области общественного порядка и общественной безопасности являются субъектная и объектная характеристики самих этих правонарушений. Так, субъектами могут выступать как граждане, так и должностные лица, а также юридические лица. Объектом изучаемой категории правонарушений являются общественная безопасность и общественный порядок.

КоАП РФ предусмотрены различные меры административной ответственности за правонарушения в области общественной безопасности и общественного порядка, схематично представленные на рисунке 1. Среди них наиболее часто применяются административный штраф, административный арест, конфискация орудия совершенного административного правонарушения.

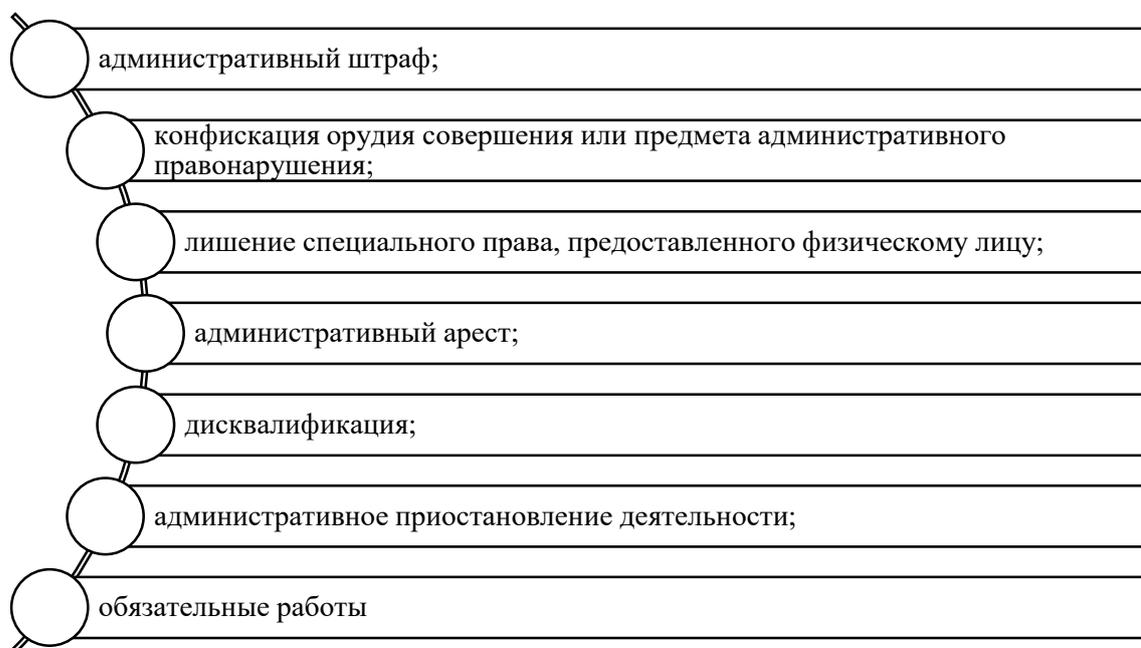


Рисунок 1 – Меры административной ответственности за правонарушения в области общественной безопасности и общественного порядка

Следует отметить, что не все виды нарушений общественного порядка и общественной безопасности нашли свое отражение в КоАП РФ. Остались некоторые нормы, прописанные только в региональном законодательстве. К таковым можно отнести:

- нарушение правил использования водных объектов общего пользования;
- выход на лед водных объектов в запрещенный период и выезд на лед на транспортных средствах;
- купание в запрещенных для этого местах;
- нарушение тишины и покоя граждан и др.

Последнее из упомянутых правонарушений – одно из самых часто совершаемых, беспокоящих граждан. Нормы об ответственности за нарушение тишины и покоя присутствуют во всех соответствующих региональных законах, однако до сих отсутствует принятый на федеральном уровне нормативный акт, который бы регулировал данный вопрос. При этом анализ регионального законодательства приводит к выводу о том, что в разных регионах определение ночного времени, времени отдыха и санкций за нарушение тишины и покоя граждан разнятся, вследствие чего происходит ситуация неравного правового положения граждан, обусловленного принадлежностью к тому или иному региону.

В таблице 1 сделано сравнение по регионам, входящим в Северо-Западный федеральный округ (далее – СЗФО). Таблица построена на основе региональных нормативных актов г. Санкт-Петербурга, Вологодской области, Калининградской области, Новгородской области.

Таблица 1 – Административная ответственность за нарушение тишины и покоя граждан в регионах СЗФО

Регион	Определение ночного времени	Административная ответственность за нарушение
г. Санкт-Петербург [3]	1. По умолчанию: 22:00 до 8:00 следующего дня. 2. В выходные, праздничные дни: 22.00 до 12.00 следующего дня. 3. Исключений или дополнений про обеспечение тишины в обеденное время нет.	- для граждан от 500 до 5000 рублей; - для должностных лиц - от 25000 до 50000 рублей; - для юридических лиц - от 50000 до 200000 рублей.
Вологодская область [4; 5]	1. По умолчанию: с 22.00 до 07.00 следующего дня. 2. Исключений или дополнений про выходные, праздничные дни, обеспечение тишины в обеденное время нет.	- предупреждение; - для граждан от 500 до 2000 руб., при повторном нарушении в течение года – от 2000 до 3000 руб.; - для должностных лиц от 2000 до 5000 руб., при повторном нарушении в течение года – от 5000 до 10000 руб.; - для юридических лиц от 5000 до 10000 руб., при повторном нарушении в течение года – от 10000 до 20000 руб.

Калининградская область [6]	1. По умолчанию: с 22.00 до 8.00 следующего дня. 2. Для ремонтных, строительных и пр. работ: с 19.00 до 8.00 следующего дня. 3. Исключений или дополнений про выходные, праздничные дни, обеспечение тишины в обеденное время нет.	- для граждан от 2000 до 5000 руб., при повторном нарушении в течение года – от 3000 до 5000 руб.; - для должностных лиц от 10000 до 50000 руб., при повторном нарушении в течение года – от 20000 до 50000 руб.; - для юридических лиц от 100000 до 300000 руб., при повторном нарушении в течение года – от 400000 до 800000 руб.
Новгородская область [7]	1. По умолчанию: 22:00 до 8:00 следующего дня. 2. В выходные, праздничные дни: 22.00 до 10.00 следующего дня. 3. Дополнительно: с 13.00 до 15.00 часов в будние дни.	- для граждан от 1000 до 1500 рублей; - для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей - 30000 рублей; - для юридических лиц – 50000 рублей.

Как можно сделать вывод из представленной выше таблицы, во всех регионах «время тишины» начинается в 22.00, но заканчивается оно в каких-то в 7 утра следующего дня, в каких-то в 8 утра. В некоторых регионах есть дополнительные часы тишины в выходные и праздничные дни, а также в обеденное время, но не во всех. Что касается санкций за правонарушение в области покоя и тишины, то в основном предусмотрен административный штраф, размер которого сильно варьируется, и между регионами может отличаться в 10 раз.

Таким образом, можно констатировать такую правовую ситуацию, при которой лица, совершившие тождественные по смыслу административные правонарушения, привлекаются к различным по степени суровости административным наказаниям.

Для приведения регионального законодательства к единому «знаменателю» необходимо выработать единые нормы, регулирующие проблему обеспечения тишины и покоя в ночное время, на федеральном уровне (федеральный закон), а также дополнить КоАП РФ статьей 20.36 «Нарушение тишины и покоя граждан».

Еще одной проблемой административного законодательства, регулирующего ответственность за правонарушения в области общественной

безопасности и общественного порядка, является недостаточная степень строгости норм в отношении некоторых составов правонарушений. Согласно статистике последних лет, предоставленной Судебным департаментом при Верховном Суде РФ, по объему поступивших в суды дел лидируют нарушения, предусмотренные ст. 20.1 и 18.8 КоАП. Статья 20.1 КоАП РФ устанавливает ответственность за мелкое хулиганство. Она предусматривает штраф от 500 руб. до 1000 руб., в некоторых случаях – административный арест на срок до пятнадцати суток. Ч. 3 ст. 20.1 КоАП РФ устанавливает ответственность за распространение в информационных сетях, в том числе, путем Интернета, оскорбляющей и неприличной информации, штраф за это правонарушение значительно выше – от 30000 руб. до 100000 руб., при этом предусмотрено наказание за повторное правонарушение, влекущее более серьезные последствия. Однако, основная масса правонарушений, которые определяются как мелкое хулиганство, совершаются именно по ч. 1 и ч. 2 указанной выше статьи, а такие низкие штрафы не помогают избежать повторных нарушений закона.

В связи с этим предлагается дополнить ст. 20.1 КоАП РФ «Мелкое хулиганство» положениями об административной ответственности за повторное нарушение закона, а также ужесточить наказание, а именно увеличить размер административного штрафа за совершение мелкого хулиганства по ч. 1 и ч. 2 ст. 20.1 КоАП РФ.

Таким образом, по результатам проведенного исследования были выделены следующие проблемы привлечения к административной ответственности за правонарушения в области общественного порядка и общественной безопасности:

- неравенство правового положения граждан, обусловленное принадлежностью к тому или иному региону, при привлечении к административной ответственности за нарушение тишины и покоя граждан;
- недостаточно строгая административная ответственность за мелкое хулиганство.

Было предложено внесение изменений в законодательство, затрагивающее область обеспечения общественной безопасности и общественного порядка:

– выработать единые нормы, регулирующие проблему обеспечения тишины и покоя в ночное время, на федеральном уровне (федеральный закон), а также дополнить КоАП РФ статьей 20.36 «Нарушение тишины и покоя граждан».

– дополнить ст. 20.1 КоАП РФ «Мелкое хулиганство» положениями об административной ответственности за повторное нарушение закона, а также ужесточить наказание, а именно увеличить размер административного штрафа за совершение мелкого хулиганства по ч. 1 и ч. 2 ст. 20.1 КоАП РФ.

Список литературы:

1. Судебная статистика по административным правонарушениям, посягающим на общественный порядок и общественную безопасность. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://stat.апипресс.рф/stats/adm/t/31/s/80> (дата обращения 16.05.2024 г.).

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

3. Закон Санкт-Петербурга от 31.05.2010 № 273-70 «Об административных правонарушениях в Санкт-Петербурге». [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://docs.cntd.ru/document/891831166> (дата обращения 16.05.2024 г.).

4. Закон Вологодской области от 28.01.2013 № 2973-ОЗ «Об обеспечении покоя граждан и тишины в ночное время в Вологодской области». [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://docs.cntd.ru/document/453372795> (дата обращения 16.05.2024 г.).

5. Закон Вологодской области от 08.12.2010 № 2429-ОЗ «Об административных правонарушениях в Вологодской области». [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://docs.cntd.ru/document/895282822> (дата обращения 16.05.2024 г.).

6. Закон Калининградской области от 12.05.2008 № 244 «Кодекс Калининградской области об административных правонарушениях». [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://docs.cntd.ru/document/819049842> (дата обращения 16.05.2024 г.).

7. Закон Новгородской области от 01.02.2016 № 914-ОЗ «Об административных нарушениях» // Информационно-правовая система «Гарант».

УДК 339.543.2

*Суслов Михаил Алексеевич
студент 4 курса специалитета,
Институт менеджмента экономики и предпринимательства
Оренбургский государственный университет,
Россия, г. Оренбург
e-mail: bloody.creator@mail.ru*

*Научный руководитель: Боброва В.В.,
доктор экономических наук
Институт менеджмента экономики и предпринимательства
Оренбургский государственный университет,
Россия, г. Оренбург*

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ ПО КОНТРОЛЮ
ПЕРЕМЕЩАЕМЫХ ЧЕРЕЗ ТАМОЖЕННУЮ ГРАНИЦУ ЕАЭС ВИДОВ
ДИКОЙ ФАУНЫ И ФЛОРЫ, НАХОДЯЩИХСЯ ПОД УГРОЗОЙ
ИСЧЕЗНОВЕНИЯ**

Аннотация: В статье рассматривается деятельность таможенных органов в отношении контроля за перемещением через таможенную границу ЕАЭС, видов дикой флоры и фауны, находящейся под угрозой исчезновения. Описаны основные нарушения, связанные с перемещением, нормативно-правовая база ЕАЭС и методы идентификации флоры и фауны, находящейся под угрозой исчезновения

Ключевые слова: таможенное дело, нарушения, флора и фауна, идентификация, исчезновение.

*Suslov Mikhail Alekseevich
4th year specialty student,
institute of Economics and Entrepreneurship
Orenburg state university,
Russia, Orenburg*

*Scientific adviser: Bobrova V.V.,
doctor of economic sciences
institute of Economics and Entrepreneurship
Orenburg state university,
Russia, Orenburg*

**THE ACTIVITIES OF CUSTOMS AUTHORITIES TO CONTROL
ENDANGERED SPECIES OF WILD FAUNA AND FLORA TRANSPORTED
ACROSS THE CUSTOMS BORDER OF THE EAEU**

Abstract: *The article examines the activities of customs authorities in relation to the control of movement of endangered species of wild flora and fauna across the customs border of the EAEU. The main violations related to displacement, the regulatory framework of the EACA and methods of identification of endangered flora and fauna are described*

Key words: customs, violations, flora and fauna, identification, disappearance.

Сохранение природного богатства и биоразнообразия является одной из важнейших задач современного общества. Особенно актуальной становится проблема сохранения диких видов флоры и фауны, находящихся под угрозой исчезновения из-за различных человеческих деятельности. Торговля живыми видами и продуктами из дикой природы ставит под угрозу целостность экосистем и выживание многих видов.

Деятельность таможенных органов по контролю, перемещаемых через таможенную границу Евразийского экономического союза (ЕАЭС) видов дикой фауны и флоры, находящихся под угрозой исчезновения, является важным моментом в сохранении биоразнообразия и охране природы. Данная тема актуальна в современном мире из-за резкого сокращения численности многих видов животных и растений, вызванного незаконной торговлей, браконьерством, разрушением их естественных мест обитания и другими причинами.

В контексте ЕАЭС, объединяющего страны с обширными природными ресурсами и разнообразными экосистемами, важную роль играет контроль за перемещаемыми через таможенную границу видами дикой фауны и флоры.

Конвенция о международной торговле видами дикой фауны и флоры, находящимися под угрозой исчезновения (CITES), была подписана в Вашингтоне в 1973 году и вступила в силу в 1975 году. Она направлена на обеспечение того, чтобы международная торговля дикими животными и растениями не угрожала их выживанию.

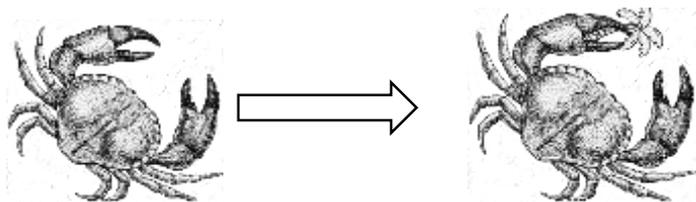
Основная роль CITES заключается в регулировании международной торговли видами дикой природы, которые находятся под угрозой исчезновения или могут попасть под эту угрозу. Это достигается путем контроля и

мониторинга экспорта, импорта и реэкспорта таких видов через систему разрешений и сертификатов.

Конвенция включает три приложения, которые классифицируют виды в зависимости от степени угрозы их выживанию:

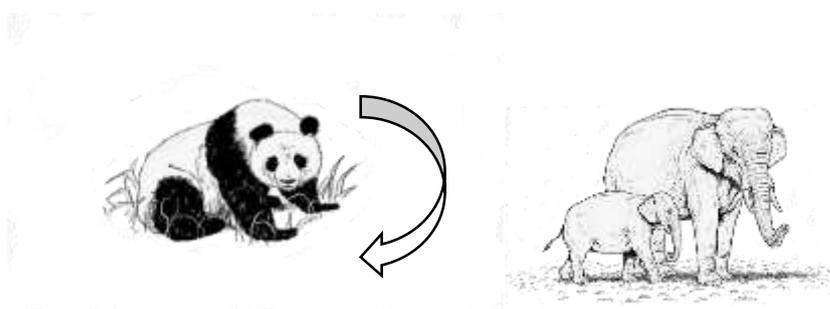
- **Приложение I** включает виды, которым грозит исчезновение.

Пример: пальмовый вор



- **Приложение II** включает виды, которые могут стать угрожаемыми, если торговля ими не будет строго контролироваться.

Пример: большая панда, австралийский слон



- **Приложение III** включает виды, которые защищаются хотя бы одной страной, и страны просят помощи других участников CITES в контроле торговли. Пример: горный баран (Архар)



Россия присоединилась к CITES в 1992 году. В Российской Федерации реализация положений Конвенции осуществляется через национальное законодательство и специальные органы. В таблице 1 описаны основные функции CITES.

Таблица 1 – функции CITES

№	Функции CITES	Описание
1	Регулирование торговли	Контроль за ввозом, вывозом и реэкспортом видов, включенных в приложения CITES
2	Защита видов	CITES способствует сохранению редких и исчезающих видов дикой фауны и флоры путем ограничения их международной торговли и предотвращения нелегального оборота.
3	Международное сотрудничество	Участие в CITES позволяет России сотрудничать с другими странами для более эффективной борьбы с браконьерством и нелегальной торговлей.
4	Образование и информирование	В рамках реализации CITES в РФ проводятся различные образовательные и информационные мероприятия, направленные на повышение осведомленности общества о важности охраны дикой природы.
5	Мониторинг и отчетность	Россия обязана предоставлять отчеты о своей деятельности в рамках CITES, включая данные о торговле видами, попадающими под действие Конвенции.

В Российской Федерации перемещение диких животных, находящихся под угрозой исчезновения, регулируется несколькими основными нормативно-правовыми актами. Эти законы и подзаконные акты обеспечивают правовую основу для охраны и регулирования торговли такими видами в соответствии с международными обязательствами, включая Конвенцию CITES. В таблице 2 приведены примеры нормативно-правовых актов и их описание.

Таблица 2 – нормативно-правовая база об охране флоры и фауны

№	Нормативно-правовой акт	Раздел/Глава	Статья	Описание
1	Федеральный закон "Об охране окружающей среды" №	Глава V	58	Устанавливает принципы охраны редких и находящихся под угрозой исчезновения видов.

	7-ФЗ от 10 января 2002 года			Обеспечивает их учет при планировании и осуществлении деятельности.
2	Федеральный закон "О животном мире" № 52-ФЗ от 24 апреля 1995 года	Глава II	20	Описание ведения государственного учета и кадастра объектов животного мира, включая редкие виды, нуждающиеся в особой охране
3	О животном мире	Глава VII	24	Регламентирует меры по охране редких и находящихся под угрозой исчезновения видов. Запрещает их изъятие и торговлю без разрешений.
4	Постановление Правительства РФ от 19 февраля 1996 г. № 158	Глава VII	П5	Определяет порядок выдачи разрешений на ввоз и вывоз объектов животного и растительного мира. Обеспечивает соответствие международным требованиям CITES.
5	Приказ Минприроды России от 24 марта 2006 г. № 88	Раздел III	-	Устанавливает правила перемещения объектов животного мира, занесенных в Красную книгу РФ. Обязательность получения разрешений и ведение учета.
6	Таможенный кодекс Евразийского экономического союза (ТК ЕАЭС)	Глава 27	325	Регламентирует порядок перемещения через таможенную границу товаров и диких животных

Решение Коллегии Евразийской экономической комиссии

от 16 апреля 2020 г. № 45 содержит в себе полный перечень видов дикой флоры и фауны, попадающих под действие Конвенции о международной торговле видами дикой фауны и флоры, находящимися под угрозой исчезновения [2]

Эти нормативно-правовые акты в совокупности создают правовую основу для регулирования перемещения диких животных, находящихся под угрозой исчезновения, в Российской Федерации. Они обеспечивают выполнение международных обязательств, взятых на себя страной, и способствуют защите редких видов животных от нелегальной торговли и вымирания.

В Российской Федерации применяются различные методы контроля для защиты перемещаемых видов флоры и фауны, находящихся под угрозой

исчезновения. Эти методы направлены на соблюдение международных стандартов, таких как Конвенция CITES, и включают строгие процедуры проверки и мониторинга, а также образовательные и информационные программы для повышения осведомленности о важности охраны дикой природы

УК РФ в статьях 226.1, 256, 258, 258.1 описывает уголовную ответственность за незаконное приобретение или продажу особо ценных диких животных и дериватов через Интернет [4]. Несмотря на существующие НПА, в России работа по борьбе с контрабандой животных, занесенных в Красную книгу, не дала ожидаемого положительного результата. В основном выделяют 5 видов нарушений.

Решение Коллегии Евразийской экономической комиссии от 16 апреля 2020 г. № 45.

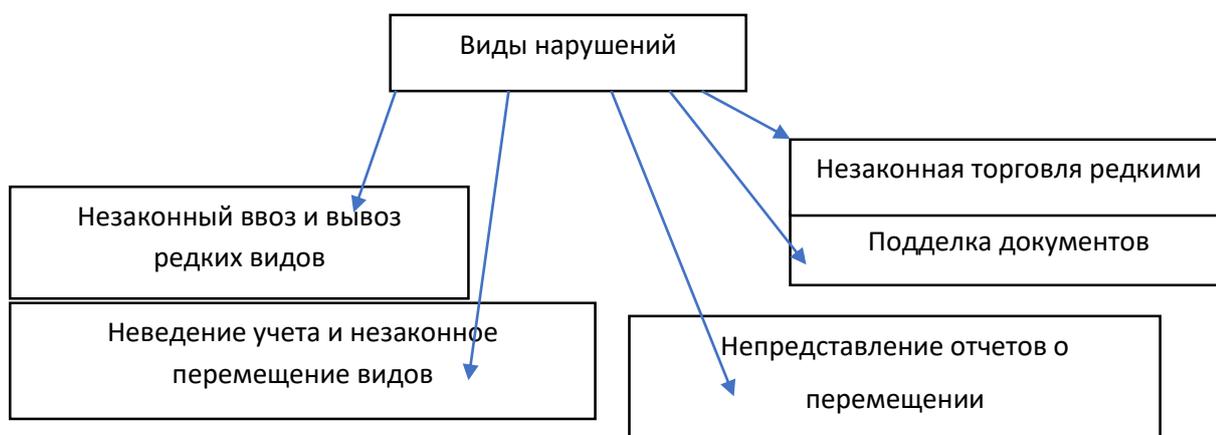
Данное решение содержит в себе полный перечень видов дикой флоры и фауны, попадающих под действие Конвенции о международной торговле видами дикой фауны и флоры, находящимися под угрозой исчезновения [2].

Эти нормативно-правовые акты в совокупности создают правовую основу для регулирования перемещения диких животных, находящихся под угрозой исчезновения, в Российской Федерации. Они обеспечивают выполнение международных обязательств, взятых на себя страной, и способствуют защите редких видов животных от нелегальной торговли и вымирания.

В Российской Федерации применяются различные методы контроля для защиты перемещаемых видов флоры и фауны, находящихся под угрозой исчезновения. Эти методы направлены на соблюдение международных стандартов, таких как Конвенция CITES, и включают строгие процедуры проверки и мониторинга, а также образовательные и информационные программы для повышения осведомленности о важности охраны дикой природы.

УК РФ в статьях 226.1, 256, 258, 258.1 описывает уголовную ответственность за незаконное приобретение или продажу особо ценных диких животных и дериватов через Интернет [4]. Несмотря на существующие НПА, в

России работа по борьбе с контрабандой животных, занесенных в Красную книгу, не дала ожидаемого положительного результата. В основном выделяют 5 видов нарушений.



По данным различных исследований и докладов, незаконная торговля дикими животными и растениями остается значительной проблемой. Например, в отчете Программы ООН по окружающей среде отмечается, что незаконный оборот диких животных и растений составляет миллиарды долларов ежегодно, нанося вред биоразнообразию и экосистемам по всему миру.

В Российской Федерации также фиксируются случаи незаконного перемещения редких видов, что требует применения эффективных методов контроля и предупреждения нарушений, указанных в таблице 3.

Для решения этих проблем, в России важно усилить меры по охране окружающей среды и усилить сотрудничество с международными организациями. Важно также повышать осведомленность общества о важности сохранения дикой природы и поддерживать законодательные инициативы, направленные на ужесточение наказаний за незаконную торговлю редкими видами.

Таблица 3 – нарушения и методы их предупреждения

N	Механизмы, используемые для контроля за перемещением	Методы предупреждения нарушений
---	--	---------------------------------

1	Регулярные проверки и мониторинг грузов на границе	Ужесточение контроля на таможенных пунктах, использование современных технологий для отслеживания
2	Выдача разрешений и сертификатов для перемещения видов, включенных в CITES	Введение электронных систем выдачи разрешений, проверка подлинности документов
3	Ведение учета и отчетности по перемещению видов	Обязательность подачи отчетов, регулярные аудиты и проверки
4	Образовательные и информационные кампании для участников торговли	Повышение осведомленности через образовательные программы и информационные кампании
5	Сотрудничество с международными организациями	Укрепление международного сотрудничества, обмен информацией и совместные операции

Данные меры могут помочь усовершенствовать уже существующие методы контроля

Система критериев является основой для выявления редких и находящихся под угрозой исчезновения видов животных, растений и грибов, определения приоритетных объектов охраны и распределения усилий по их охране.

Для охраны редких и находящихся под угрозой исчезновения видов в Российской Федерации приняты шесть категорий статуса редкости таксонов и популяций по степени угрозы их исчезновения: 0 - вероятно исчезнувшие, 1 - находящиеся под угрозой исчезновения, 2 - сокращающиеся в численности, 3 – редкие.

К вероятно исчезнувшим относятся таксоны и популяции, ранее обитавшие на территории (акватории) Российской Федерации и нахождение которых в природе не подтверждено (для беспозвоночных - в последние 100 лет, для позвоночных - в последние 50 лет, для растений и грибов сроки не определены).

Находящихся под угрозой исчезновения объединяет таксоны и популяции, численность которых сократилась до критического уровня таким образом, что в ближайшее время они могут исчезнуть.

Сокращающимся в численности отнесены таксоны и популяции с неуклонно сокращающейся численностью, которые при продолжении воздействия лимитирующих факторов могут в короткие сроки попасть в категорию находящихся под угрозой исчезновения.

Редкими являются таксоны и популяции, которые имеют естественную низкую численность и/или распространены на ограниченной территории (акватории) или спорадически распространены на значительных территориях (акваториях).

Биологические критерии оценки состояния видов (табл. 4) позволяют выделить редкие и находящиеся под угрозой исчезновения виды животных, растений и грибов и придать им соответствующий природоохранный статус. Эти критерии также являются основой для разработки системы параметров мониторинга редких и находящихся под угрозой исчезновения видов [5].

Выявление редких и находящихся под угрозой исчезновения видов животных, растений и грибов, оценка их состояния, разработка параметров для мониторинга и определение приоритетов их охраны производится на основе соответствующей системы категорий и критериев. Такая система включает три группы критериев, позволяющих оценить относительную значимость объектов и присвоить им тот или иной природоохранный статус (категорию):

Таблица 4 – критерии оценки состояния видов

Критерий	Состояние	Тенденции изменения
1	2	3
Численность	- высокая - низкая	- увеличивается - стабильна - медленно сокращается - быстро сокращается
Темп изменения численности популяции	- высокий - низкий	- стабилен - увеличение смертности и/или сокращение производства

Популяционная структура	- сложная - простая	- стабильна - исчезновение локальных популяций, экологических форм
Плотность (встречаемость)	- многочисленный - редкий - единичный	- увеличивается - стабильна - уменьшается
Размеры ареала	- большой - узкий	- расширяется - стабилен - медленно сокращается - быстро сокращается
Структура ареала	- сплошной - прерывистый - пятнистый - точечный	- восстанавливается - стабилен - фрагментация сплошного ареала - исчезновение участков прерывистого ареала
Экологическая валентность	- эврибионтный вид - специализированный вид - высокоспециализированный	- имеются изменения по какому-либо фактору - изменений состояния нет
Генетическая структура популяции (ген. Разнообразие)	- высокое разнообразие - низкое разнообразие	- восстанавливается - стабильна - сокращается
Половая, возрастная и социальная структура популяции	- оптимальное - удовлетворительное - критическое	- восстанавливается - стабильна - нарушается
Физиологическое состояние организмов	- оптимальное - удовлетворительное - критическое	- улучшается - стабильное - ухудшается
Относительная эффективная численность	- высокая - низкая	- растет - стабильна - снижается
Степень оседлости (постоянное проживание в одном месте)	- оседлый - имеющий сезонную смену место обитаний - кочующий - мигрирующий	- имеются изменения в степени оседлости - изменений нет
Отношение к человеку	- синантропность - нейтральное - антропофобия	- антропофобия меняется на нейтральное отношение - изменений отношений нет
Состояние местообитаний	- оптимальное - удовлетворительное - критическое	- восстанавливаются - стабильны - деградируют - исчезают

Когда необходимо определять порядок проведения оценки объектов и определения приоритетов. Если объект имеет малую численность, но распространен на обширном ареале, решение о его природоохранном статусе определяется по более значимому критерию – численности.

Заключение

Исследование показало, что деятельность таможенных органов ЕАЭС играет одну из главных ролей в сохранении видов дикой фауны и флоры, находящихся под угрозой исчезновения. В условиях глобального уменьшения биоразнообразия из-за незаконной торговли, разрушения местообитаний и других антропогенных факторов, эффективный контроль и мониторинг перемещения редких видов через таможенные границы является необходимым условием для их защиты

Нормативно-правовая база включает в себя множество актов, направленных на охрану редких видов и регулирование их перемещения. Важную роль играет Конвенция CITES, обеспечивающая международное сотрудничество и контроль за торговлей угрожаемыми видами.

Среди всех нарушений были выявлены наиболее часто используемые, такие как незаконное перемещение, подделка разрешительных документов и недостаточную осведомленность участников торговли.

Для предотвращения данных нарушений был выбран метод ужесточения контроля на таможенных пунктах, использование современных технологий для мониторинга и внедрение электронных систем выдачи разрешений.

Список литературы:

1. Конвенция по международной торговле видами дикой фауны и флоры, находящимися под угрозой исчезновения (СИТЕС) (Вашингтон, 3 марта 1973 г.) // Информационно-правовая система «Гарант».
2. Решение Коллегии Евразийской экономической комиссии от 16 апреля 2020 г. № 45 «О внесении изменения в раздел 2.7 перечня товаров, в отношении которых установлен разрешительный порядок ввоза на таможенную территорию Евразийского экономического союза и (или) вывоза с таможенной территории Евразийского экономического союза» // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
3. Постановление Правительства РФ от 31.10.2013 № 978 «Перечень

особо ценных диких животных и водных биологических ресурсов, принадлежащих к видам, занесенным в Красную книгу Российской Федерации и (или) охраняемым международными договорами Российской Федерации, для целей статей 226.1 и 258.1 Уголовного кодекса Российской Федерации // Информационно-правовая система «Гарант».

4. Базаров П.Р. Уголовно-правовая охрана особо ценных диких животных и водных биологических ресурсов: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2017. 244 с.

5. Приказ МПР РФ от 06.04.2004 № 323 «Об утверждении Стратегии сохранения редких и находящихся под угрозой исчезновения видов животных, растений и грибов» // Информационно-правовая система «Гарант».

ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ И АРХЕОЛОГИЯ

УДК 433

Тюрин Илья Сергеевич
сотрудник
Академия Федеральной службы охраны РФ
России г. Орёл
e-mail: ilya.tyurin.2005@mail.ru

Никитина Е.А.
сотрудник
Академия Федеральной службы охраны РФ
России г. Орёл

РОМАНОВЫ КАК ДИНАСТИЯ

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные этапы развития династии Романовых, а также ее вклад в политическую, социальную и культурную жизнь России. На основе изучения правления каждого царя от Михаила Федоровича до Николая II, автор отразил ключевые события и достижения этой династии.

Ключевые слова: история, династия, Романовы.

Tyurin Ilya Sergeevich
employee
Academy of the Federal Security Service of the Russian Federation
Russia, Orel

Nikitina E.A.
employee
Academy of the Federal Security Service of the Russian Federation
Russia, Orel

ROMANOV AS A DYNASTY

Abstract: This article examines the main stages of the development of the Romanov dynasty, as well as its contribution to the political, social and cultural life of Russia. Based on the study of the reign of each tsar from Mikhail Fedorovich to Nicholas II, the author reflected the key events and achievements of this dynasty.

Key words: history, dynasty, Romanovs.

Династия Романовых - одна из самых известных и влиятельных династий в истории России, властвовавшая с 1613 по 1917 год [1, 2]. Эта династия оставила неизгладимый след в культуре, политике и общественной жизни страны. Романовы были не только правителями, но и покровителями науки, искусства и просвещения, а также участниками многих важных событий.

Изначально Романовы были простой боярской семьей, но благодаря сложным политическим играм им удалось занять трон Московского царства. Первым царем из этой династии стал Михаил Федорович Романов, который стал символом возрождения России после тяжелых времен Смутного времени. С тех пор началась эпоха Романовых как правящей династии.

За время своего правления Романовы создали мощную империю, расширив ее территорию до самого Тихого океана. Они провели ряд значительных реформ, таких как отмена крепостного права и модернизация армии. В то же время, Романовы также столкнулись с многочисленными вызовами и проблемами, включая национальные конфликты и революционные движения. В результате этого династия Романовых была свергнута во время Февральской революции 1917 года.

Многие библиотеки, музеи и театры были созданы при поддержке Романовых. Кроме того, члены этой династии имели значительное влияние на развитие культуры страны.

История Романовых: происхождение и восхождение на трон

История династии Романовых имеет свои корни в XVI веке, когда Михаил Федорович Романов был избран на русский престол.

Восхождение Романовых на трон началось после трагических событий времен Смутного времени, когда Российская империя погрузилась в хаос и анархию. В 1613 году Земский собор, представляющий интересы различных слоев общества, избрал Михаила Федоровича Романова на царствующий престол. Под его руководством были проведены ряд реформ, направленных на укрепление централизации власти и модернизацию страны.

После Михаила Федоровича на престоле последовали его сын Алексей Михайлович и внук Федор Алексеевич, которые также продолжали укреплять государственную власть и проводить реформы. Однако настоящий расцвет Романовых династии пришелся на правление Петра I, известного как Петр Великий.

Под руководством Петра Великого Российская империя пережила масштабные трансформации и стала одной из великих сверхдержав того времени. Петр I активно проводил модернизацию страны по западному образцу, развивал промышленность, науку и культуру. Он также создал новую столицу - Санкт-Петербург, которая стала символом его реформаторских усилий.

Екатерина II Великая стала первой женщиной-императором в истории Российской империи. Ее правление сопровождалось рядом значительных реформ, включая новую систему управления и развитие образования. Императрица Екатерина II основала Московский университет, Военно-медицинскую академию и ряд других высших учебных заведений. Она также активно занималась внешней политикой, расширяя территорию Российской империи. Во время правления Екатерины II было завоевано значительное количество новых земель на Южном Урале, Кавказе, Средней Азии и Западном Сибири. Это позволило России стать одной из крупнейших империй в мире.

Николай I был известен своим жестким авторитарным правлением и подавлением любых проявлений оппозиции. Его эпоха характеризовалась социальными потрясениями и ростом национального самосознания в различных частях Российской империи.

Правление последнего императора Николая II оказалось самым кратким и трагическим для династии Романовых. Под его правлением произошли революция 1905 года и Февральская революция 1917 года, которые привели к свержению монархии и конечной гибели царской семьи.

Наследственность и проблемы преемственности в династии Романовых

Наследственность была ключевым фактором в определении наследника трона у Романовых. Согласно древнерусскому закону, путем наследования монархического титула должным образом передавался следующему поколению. Это означало, что только члены семьи Романовых имели право на престол. Однако процесс наследования не всегда был гладким и беспроблемным.

Одной из основных проблем преемственности в династии Романовых было отсутствие мужских наследников. В некоторые периоды истории династии, такие как время правления Петра I, не было достаточного числа мужчин для продолжения линии наследия. Это вызывало серьезные политические кризисы и споры о том, кто должен стать следующим монархом.

Еще одной проблемой преемственности было отсутствие ясных правил и порядка наследования. В разные периоды династии Романовых существовали различные системы наследования, которые могли быть изменены или обойдены правителями по своему усмотрению. Это приводило к неопределенности и потенциальным конфликтам внутри династии.

Кроме того, наследники трона Романовых могли столкнуться с проблемами во время периодов политической нестабильности. Во время революций или гражданских войн монархическая власть часто оказывалась под угрозой, и наследники трона вынуждены были бороться за сохранение своей позиции.

Тем не менее, династия существовала более 300 лет и оставила незабываемый след в российской истории.

Падение Романовых: конец династии и последствия для России

Падение Романовых в 1917 году ознаменовало не только конец вековой династии, но и начало новой эпохи в истории России. Первая Мировая война, социальные протесты и экономический кризис создали непростую обстановку, которая стала катализатором революции. В результате Февральской и Октябрьской революций император Николай II был свергнут, а семья Романовых была арестована.

Падение династии имело серьезные последствия для Российской империи. Власть перешла в руки большевиков, которые установили коммунистический режим. Это привело к гражданской войне, разрушению экономики страны и массовому насилию. Страна стала изоляционистской и потеряла свое место среди европейских держав.

Семья Романовых также понесла трагическую участь. В 1918 году царская семья была расстреляна в Екатеринбурге по приказу большевиков. Это действие вызвало шок и негодование как в России, так и за рубежом. Последующие годы были отмечены попытками обнаружить и похоронить останки семьи Романовых.

Падение Романовых не только привело к политическим изменениям, но и повлияло на культурную сферу. Императорские дворцы и усадьбы были национализированы, а многие ценности культуры и искусства были разорены или перемещены за пределы страны.

Однако, несмотря на конец империи, династия Романовых остается значимой частью русской истории. Они не только управляли страной более 300 лет, но и оставили после себя богатое наследие в виде архитектурных памятников, произведений искусства и культурных традиций.

Список литературы:

1. Пчелов Е.В. Романовы в истории российской государственности // Государственная служба. 2013. С. 99-105.
2. Романовы. 300 лет власти. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://www.culture.ru/s/romanovy/> (дата обращения: 11.07.2024 г.).

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 005.96

Кудлаева Айгуль Раульевна
кандидат экономических наук
Кафедра цифровых технологий в экономике и управлении
Уфимский университет науки и технологий
Россия, г. Уфа

Степанова Виталия Андреевна
студентка
Уфимский университет науки и технологий
Россия, г. Уфа
e-mail: stepanovavitaliya01@gmail.com

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ: ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ И ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: В статье исследуется стратегический процесс управления талантами, направленный на выявление, развитие и удержание ключевых сотрудников. Предметом исследования являются лучшие практики и инструменты, используемые для развития и мотивации персонала. В исследовании применялись методы анализа успешных кейсов и интеграции управления талантами в общую стратегию компании. Рассматриваются такие аспекты, как использование современных инструментов оценки, программы обучения и карьерного роста, а также формирование корпоративной культуры. Основными выводами являются значимость управления талантами для повышения конкурентоспособности и устойчивого развития компании. Обосновывается идея о необходимости стратегического подхода к управлению талантами для достижения долгосрочных целей организации.

Ключевые слова: управление талантами, развитие сотрудников, удержание кадров, корпоративная культура, карьерный рост, обучение, мотивация, стратегическое управление, конкурентоспособность, устойчивое развитие.

Kudlaeva Aigul Raulyevna
candidate of economic sciences
Department of Digital Technologies in Economics and Management
Ufa University of Science and Technology
Russia, Ufa

Stepanova Vitalia Andreevna

Student
Ufa University of Science and Technology
Russia, Ufa

TALENT MANAGEMENT: BEST PRACTICES AND TOOLS FOR EMPLOYEE DEVELOPMENT

***Abstract:** The article explores the strategic process of talent management aimed at identifying, developing, and retaining key employees. The subject of the study includes best practices and tools used for employee development and motivation. The research utilized methods of analyzing successful cases and integrating talent management into the overall company strategy. Aspects such as the use of modern assessment tools, training and career growth programs, and the formation of corporate culture are examined. The main conclusions emphasize the importance of talent management for enhancing competitiveness and sustainable development of the company. The idea of the necessity of a strategic approach to talent management for achieving long-term organizational goals is substantiated.*

Key words: talent management, employee development, talent retention, corporate culture, career growth, training, motivation, strategic management, competitiveness, sustainable development.

Управление талантами представляет собой комплексный и стратегический процесс, направленный на выявление, развитие и удержание ключевых сотрудников, обладающих уникальными навыками и потенциалом. Этот процесс включает в себя не только поиск и привлечение талантов, но и их дальнейшее обучение и развитие, что способствует достижению долгосрочных целей компании. Как отмечается в исследовании, «управление талантами включает в себя выявление, развитие и удержание ключевых сотрудников, обладающих уникальными навыками и потенциалом» [1, с. 5]. Важно понимать, что управление талантами – это не просто набор мер по работе с персоналом, а согласованная стратегия, которая должна быть интегрирована в общую стратегию компании для обеспечения конкурентного преимущества.

Интеграция управления талантами в общую стратегию компании позволяет организациям не только сохранять конкурентоспособность, но и достигать устойчивости и инновационности. Компании, успешно внедрившие управления талантами, демонстрируют высокие результаты и стабильное развитие. Например, известно, что "управление талантами должно быть

интегрировано в общую стратегию компании для обеспечения конкурентного преимущества" [2, С. 4]. Это означает, что эффективное управление талантами способствует не только увеличению производительности, но и снижению текучести кадров, улучшению корпоративной культуры и повышению лояльности сотрудников.

Преимущества управления талантами для организации очевидны. Правильное управление талантами способствует повышению производительности, снижению текучести кадров и улучшению корпоративной культуры. Это также помогает удерживать лучших сотрудников и увеличивать их лояльность к компании. «Правильное управление талантами увеличивает производительность, снижает текучесть кадров и улучшает корпоративную культуру» [3, с. 5]. В конечном итоге, эффективное управление талантами позволяет компании не только достигать своих стратегических целей, но и создавать привлекательную рабочую среду, где сотрудники могут реализовать свой потенциал и внести значимый вклад в развитие организации.

Интеграция управления талантами в общую стратегию компании является ключевым аспектом для достижения конкурентного преимущества и долгосрочного успеха. Компании, которые эффективно внедряют управление талантами, как правило, демонстрируют большую устойчивость на рынке и способность к инновациям. Это обусловлено тем, что управление талантами не только помогает выявлять и развивать внутренние резервы организации, но и создает платформу для постоянного улучшения и адаптации к изменяющимся условиям. «Компании, успешно внедрившие управление талантами, добиваются большей устойчивости и инновационности» [2, с. 6]. Примером может служить компания Google, которая активно инвестирует в программы развития сотрудников, что позволяет ей не только удерживать ключевые кадры, но и оставаться лидером в сфере технологических инноваций.

Эффективное управление талантами также играет важную роль в повышении производительности и улучшении корпоративной культуры. Когда компания интегрирует управление талантами в свою стратегию, она создает

условия для более эффективного использования человеческих ресурсов и повышения мотивации сотрудников. Это, в свою очередь, ведет к снижению текучести кадров и увеличению лояльности работников, что является важным фактором для стабильного развития любой организации. «Правильное управление талантами увеличивает производительность, снижает текучесть кадров и улучшает корпоративную культуру» [3, с. 3]. Например, компания IBM активно развивает внутренние программы обучения и карьерного роста, что способствует формированию сильной корпоративной культуры и повышению уровня удовлетворенности сотрудников.

Наконец, интеграция управления талантами в общую стратегию компании обеспечивает не только текущие, но и будущие успехи организации. В условиях быстро меняющегося рынка важно иметь гибкую и адаптивную стратегию, способную реагировать на новые вызовы и возможности. Управление талантами, являясь частью этой стратегии, позволяет компании сохранять конкурентоспособность и динамично развиваться. Это достигается за счет постоянного обновления и развития компетенций сотрудников, что способствует инновационным достижениям и устойчивому росту. «Управление талантами должно быть интегрировано в общую стратегию компании для обеспечения конкурентного преимущества» [2, с. 3]. Таким образом, компании, которые видят управление талантами как стратегический приоритет, получают значительные преимущества в условиях глобальной конкуренции.

Преимущества управления талантами для организации не ограничиваются только увеличением производительности и снижением текучести кадров. Эффективное управление талантами также играет ключевую роль в создании и поддержании позитивной корпоративной культуры, которая способствует высокой вовлеченности и мотивации сотрудников. Как отмечено, «правильное управление талантами увеличивает производительность, снижает текучесть кадров и улучшает корпоративную культуру» [3, с. 6]. Важно подчеркнуть, что корпоративная культура, основанная на признании и поддержке, способствует формированию доверительных отношений между сотрудниками и

руководством, что в свою очередь ведет к более высокой лояльности и удовлетворенности персонала.

Удержание лучших сотрудников является одной из основных задач управления талантами, и для этого необходимо создавать привлекательные условия труда и эффективную систему вознаграждений. Компании, которые успешно справляются с этой задачей, как правило, предлагают своим сотрудникам не только конкурентоспособные заработные платы, но и дополнительные льготы, такие как гибкий график работы, возможности для профессионального роста и развития, а также программы признания и награждения. «Правильное управление талантами увеличивает производительность, снижает текучесть кадров и улучшает корпоративную культуру» [3, с. 5]. Например, компания Adobe внедрила программу «Check-In», которая заменяет традиционные оценки производительности на более гибкие и регулярные обсуждения целей и достижений, что способствует повышению мотивации и удержанию талантливых сотрудников.

Кроме того, эффективное управление талантами способствует созданию устойчивости и инновационности в организации. Компании, которые вкладывают ресурсы в развитие своих сотрудников, обеспечивают себе долгосрочное конкурентное преимущество. Это связано с тем, что такие компании способны быстро адаптироваться к изменениям на рынке и внедрять новые идеи и технологии. «Компании, успешно внедрившие управление талантами, добиваются большей устойчивости и инновационности» [2, с. 7]. Примером может служить компания Microsoft, которая активно инвестирует в обучение и развитие своих сотрудников через программу «Microsoft Learn». Эта инициатива не только помогает сотрудникам развивать необходимые навыки, но и способствует созданию инновационной среды, что позволяет компании оставаться лидером в своей отрасли.

Управление талантами представляет собой стратегический процесс, направленный на выявление, развитие и удержание ключевых сотрудников, обладающих уникальными навыками и потенциалом. Этот процесс играет

важную роль в достижении долгосрочных целей компании, поскольку «компания, успешно внедрившие управление талантами, добиваются большей устойчивости и инновационности». Интеграция управления талантами в общую стратегию компании позволяет ей не только создавать конкурентное преимущество на рынке, но и обеспечивать стабильное развитие в условиях динамично меняющейся бизнес-среды.

Идентификация и привлечение талантов является важным этапом в управлении талантами, поскольку привлечение подходящих кандидатов напрямую влияет на достижение стратегических целей компании. Использование современных инструментов оценки и отбора помогает найти наиболее подходящих кандидатов для ключевых ролей, что способствует повышению эффективности и производительности организации. «Правильное управление талантами увеличивает производительность, снижает текучесть кадров и улучшает корпоративную культуру». Эти преимущества особенно важны в условиях высокой конкуренции за квалифицированные кадры.

Развитие талантов внутри организации требует значительных инвестиций в обучение и развитие сотрудников. Это способствует улучшению их навыков и потенциала, создавая возможности для карьерного роста и профессионального развития. В свою очередь, «формирование культуры признания и поддержки способствует высокой мотивации и вовлеченности персонала», что является ключевым аспектом успешного удержания талантов. Создание привлекательных условий труда и системы вознаграждений также играет решающую роль в удержании лучших сотрудников, увеличивая их лояльность к компании и снижая уровень текучести кадров.

Важность инвестирования в развитие сотрудников нельзя переоценить. Это не только способствует улучшению их навыков и потенциала, но и укрепляет общую конкурентоспособность компании. В условиях быстро меняющегося рынка, где технические и профессиональные требования постоянно эволюционируют, компании, которые активно вкладываются в обучение своих сотрудников, получают значительное преимущество. «Формирование культуры

признания и поддержки способствует высокой мотивации и вовлеченности персонала» что дополнительно стимулирует сотрудников к повышению своих квалификаций и достижению новых профессиональных высот [1, с. 5]. Примером успешного внедрения таких практик может служить компания Google, которая предлагает своим сотрудникам обширные программы обучения и развития, что способствует высокой степени лояльности и инновационности.

Создание возможностей для карьерного роста и профессионального развития является краеугольным камнем успешного управления талантами. Это включает в себя не только формальные учебные программы, но и менторство, коучинг, ротацию должностей и проектные работы, которые позволяют сотрудникам развивать разнообразные навыки и компетенции. Такие инициативы помогают выявить сильные стороны сотрудников и направить их на те роли и задачи, где они могут принести наибольшую пользу. В свою очередь, это создает «привлекательные условия труда и системы вознаграждений», которые способствуют удержанию лучших сотрудников и минимизируют риски их ухода к конкурентам.

Наконец, важным аспектом успешного управления талантами является создание благоприятной корпоративной культуры, которая поддерживает и стимулирует развитие сотрудников. Компании, которые активно поощряют обучение и профессиональный рост, как правило, демонстрируют более высокие показатели удовлетворенности и вовлеченности сотрудников. «Правильное управление талантами увеличивает производительность, снижает текучесть кадров и улучшает корпоративную культуру». [2, с. 5]. В этой связи внедрение программ по развитию талантов должно быть неотъемлемой частью стратегического планирования компании, направленного на долгосрочный успех и устойчивое развитие. Примером может служить компания IBM, которая уделяет значительное внимание развитию своих сотрудников через различные программы обучения и карьерного роста, что позволяет ей сохранять лидирующие позиции на рынке.

Удержание талантов и их мотивирование являются критическими аспектами управления талантами в современной организации. Основой для успешного удержания сотрудников является создание привлекательных условий труда и системы вознаграждений, что помогает сохранить лучших сотрудников и минимизировать текучесть кадров. В условиях высокой конкуренции за квалифицированные кадры, компании должны предлагать не только конкурентоспособные заработные платы, но и дополнительные льготы, такие как гибкий график работы, возможность удаленной работы, программы медицинского страхования и другие социальные гарантии. Примером успешного внедрения таких практик может служить компания Microsoft, которая активно развивает системы вознаграждений и льгот для своих сотрудников, что способствует повышению их лояльности и удовлетворенности работой.

Формирование культуры признания и поддержки играет решающую роль в мотивации и вовлеченности персонала. Регулярное признание достижений сотрудников, поощрение их усилий и вкладов в успех компании создают позитивный рабочий климат и повышают уровень мотивации. Например, компания Zappos известна своей корпоративной культурой, где ценят каждого сотрудника и признают их достижения на разных уровнях. Такая практика не только улучшает моральный дух коллектива, но и способствует удержанию талантов, так как сотрудники ощущают свою значимость и ценность для организации. «Формирование культуры признания и поддержки способствует высокой мотивации и вовлеченности персонала» что является важным фактором для достижения долгосрочных целей компании [3, с. 6].

Наконец, создание возможностей для карьерного роста и профессионального развития также играет важную роль в удержании сотрудников. Компании должны предлагать своим сотрудникам четкие карьерные пути, возможности для горизонтального и вертикального роста, а также доступ к различным программам обучения и развития. Это не только способствует улучшению навыков сотрудников, но и укрепляет их приверженность компании. Примером может служить компания Amazon,

которая предлагает своим сотрудникам программы карьерного роста, такие как Career Choice, позволяющая им получать образование и развивать новые навыки за счет компании. «Правильное управление талантами увеличивает производительность, снижает текучесть кадров и улучшает корпоративную культуру», что в конечном итоге приводит к более устойчивому и успешному развитию организации.

Список литературы:

1. Курина Т.Н. Концепция управления талантами как особой категорией работников организации // Управленческие науки. 2019. № 3. С. 86-95.
2. Латуха М.О., Селивановских Л.В., Мицкевич Е.А. Практики управления талантливymi сотрудниками и поглощающая способность российских компаний // Вестник РосНОУ. 2019. № 4. С. 67-74.
3. Осипова А.С., Кабалина В.И., Мондрус О.В. Практики привлечения и отбора талантливых сотрудников в экономике знаний и традиционных отраслях // Управление экономическими системами. 2019. № 2. С. 32-40.

УДК 005.96

*Путенихина Елена Валерьевна
кандидат социологических наук, доцент
Кафедра цифровых технологий в экономике и управлении
Уфимский университет науки и технологий
Россия, г. Уфа*

*Степанова Виталия Андреевна
студентка
Уфимский университет науки и технологий
Россия, г. Уфа
e-mail: stepanovavitaliya01@gmail.com*

РОЛЬ HR-АНАЛИТИКИ В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ: КЕЙСЫ И МЕТОДИКИ

***Аннотация:** В статье исследуется значимость HR-аналитики для управления персоналом в современных организациях. Предметом исследования являются методы сбора и анализа данных о человеческих ресурсах. В исследовании применялись кейс-метод и аналитический подход. Рассматриваются такие аспекты, как анализ производительности сотрудников, управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей в кадрах. Основными выводами являются необходимость интеграции HR-аналитики в стратегическое планирование и её роль в повышении эффективности и конкурентоспособности компании. Обосновывается идея о важности использования аналитических данных для принятия обоснованных управленческих решений.*

***Ключевые слова:** HR-аналитика, управление персоналом, анализ производительности, кадровые риски, прогнозирование кадров, стратегии управления, цифровая трансформация, кейс-методы, эффективность, конкурентоспособность.*

*Putenikhina Elena Valerievna
candidate of sociological sciences, associate professor
Department of digital technologies in economics and management
Ufa University of Science and Technology
Russia, Ufa*

*Stepanova Vitalia Andreevna
student
Ufa University of Science and Technology
Russia, Ufa*

THE ROLE OF HR ANALYTICS IN MANAGEMENT DECISION MAKING: CASES AND METHODS

Abstract: *The article explores the significance of HR analytics for personnel management in modern organizations. The subject of the study includes methods of collecting and analyzing data on human resources. The research utilized case studies and an analytical approach. Aspects such as employee performance analysis, HR risk management, and workforce demand forecasting are examined. The main conclusions emphasize the need for integrating HR analytics into strategic planning and its role in enhancing organizational efficiency and competitiveness. The idea of the importance of using analytical data for informed management decisions is substantiated.*

Key words: HR analytics, personnel management, performance analysis, HR risks, workforce forecasting, management strategies, digital transformation, case studies, efficiency, competitiveness.

HR-аналитика представляет собой процесс сбора, анализа и интерпретации данных о человеческих ресурсах для принятия обоснованных управленческих решений. В условиях растущей конкуренции на рынке труда, аналитика позволяет компаниям выявлять ключевые тенденции и улучшать свои HR-стратегии для достижения лучших результатов. В частности, стоит отметить, что «HR-аналитика играет ключевую роль в процессе принятия решений, предоставляя менеджерам данные и инсайты для более обоснованных и стратегических решений» [1, с. 3]. Это позволяет не только оптимизировать рабочие процессы, но и улучшить общую производительность организации. Например, анализ данных о производительности сотрудников может выявить неэффективные процессы или области, требующие улучшений, что в свою очередь способствует разработке целенаправленных программ повышения мотивации и обучения.

Основные компоненты HR-аналитики включают анализ производительности сотрудников, управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей в кадрах. Эти аспекты помогают организациям строить более эффективные и адаптивные HR-политики, что в конечном итоге способствует достижению бизнес-целей. Важно отметить, что «существуют различные аспекты HR-аналитики, включая анализ производительности сотрудников, управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей

в кадрах» [2, с. 4]. Например, управление кадровыми рисками включает анализ текучести кадров, что позволяет выявить причины высокой текучести и разработать меры по улучшению условий труда и удержанию сотрудников. Это может быть особенно полезно для компаний, стремящихся снизить затраты на набор персонала и повысить лояльность сотрудников.

Примеры успешного использования HR-аналитики подтверждают её эффективность и значимость. Один из кейсов демонстрирует, как компания использовала аналитику для мониторинга производительности сотрудников и выявления факторов, влияющих на её снижение. На основе полученных данных были разработаны и внедрены программы повышения мотивации и обучения, что привело к значительному росту производительности. Другой пример показывает, как аналитика помогла определить причины высокой текучести кадров, что позволило компании принять меры по улучшению условий труда и разработать программы удержания сотрудников. В результате уровень текучести значительно снизился. Также стоит упомянуть, что «HR-аналитика может быть использована для прогнозирования будущих потребностей в кадрах и планирования ресурсов» [3, с. 5], что позволило одной из компаний заранее определить потребности в новых специалистах и своевременно набрать нужные кадры, обеспечив тем самым конкурентное преимущество на рынке.

HR-аналитика помогает компаниям не только собирать и анализировать данные, но и интерпретировать их для принятия эффективных управленческих решений. «Существуют различные аспекты HR-аналитики, включая анализ производительности сотрудников, управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей в кадрах» [2, с. 4]. Анализ производительности сотрудников позволяет выявить ключевые показатели эффективности (KPI) и определить области, требующие улучшений. Например, если анализ данных показывает снижение производительности в определенном отделе, это может сигнализировать о необходимости дополнительных тренингов или пересмотра рабочих процессов. Управление кадровыми рисками включает мониторинг текучести кадров, что позволяет компаниям своевременно реагировать на

проблемы, связанные с удержанием сотрудников. Прогнозирование потребностей в кадрах, в свою очередь, помогает компаниям планировать будущие ресурсы и готовиться к изменениям в рыночной ситуации.

Применение HR-аналитики в управлении кадровыми рисками позволяет компаниям разрабатывать более целенаправленные и эффективные стратегии удержания сотрудников. Например, анализ текучести кадров может выявить группы сотрудников, наиболее подверженные уходу, и причины, по которым они решают покинуть компанию. Это может включать недостаточное удовлетворение условиями труда, отсутствие возможностей для карьерного роста или неудовлетворенность руководством. На основе этих данных компании могут разрабатывать программы по улучшению условий труда, внедрять системы мотивации и поощрений, а также предлагать возможности для профессионального развития. Важно отметить, что «управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей в кадрах» [2, с. 5] являются ключевыми аспектами HR-аналитики, которые помогают компаниям снижать затраты на набор персонала и повышать лояльность сотрудников.

Прогнозирование потребностей в кадрах с использованием HR-аналитики также играет важную роль в стратегическом планировании компании. «HR-аналитика может быть использована для прогнозирования будущих потребностей в кадрах и планирования ресурсов» [3, с. 6], что позволяет организациям заранее готовиться к изменениям на рынке труда. Например, если анализ данных показывает, что в ближайшие годы потребуется увеличение числа специалистов в определенной области, компания может заранее начать поиск и обучение таких кадров. Это обеспечивает не только конкурентное преимущество на рынке, но и стабильность в достижении бизнес-целей. Прогнозирование также помогает избегать избыточного найма или нехватки персонала, что способствует оптимизации затрат и повышению общей эффективности работы компании.

Влияние HR-аналитики на принятие управленческих решений трудно переоценить. Использование аналитических данных позволяет менеджерам принимать более обоснованные и стратегически выверенные решения. Это

возможно благодаря детальному анализу и интерпретации данных о сотрудниках, что помогает выявить ключевые тенденции и проблемы в организации. Например, анализ данных о производительности сотрудников может указать на необходимость пересмотра рабочих процессов или внедрения новых методов мотивации. Важно отметить, что «HR-аналитика играет ключевую роль в процессе принятия решений, предоставляя менеджерам данные и инсайты для более обоснованных и стратегических решений» [1, с. 7], что позволяет оптимизировать рабочие процессы и повысить производительность организации.

Кроме того, HR-аналитика способствует улучшению общей производительности компании за счет более точного управления кадровыми ресурсами. Анализ данных о текучести кадров, удовлетворенности сотрудников и эффективности различных HR-стратегий позволяет компаниям своевременно реагировать на возникающие проблемы и разрабатывать меры по их устранению. Например, если аналитика показывает высокую текучесть в определенном отделе, это может сигнализировать о необходимости пересмотра условий труда или внедрения дополнительных стимулов для сотрудников. Таким образом, использование HR-аналитики помогает компаниям не только выявлять проблемы, но и оперативно принимать меры для их решения, что в конечном итоге способствует достижению бизнес-целей.

Наконец, HR-аналитика позволяет организациям строить более адаптивные и эффективные HR-политики, что является ключевым фактором в условиях растущей конкуренции на рынке труда. Например, прогнозирование будущих потребностей в кадрах позволяет компаниям заранее готовиться к изменениям на рынке и своевременно набирать необходимых специалистов. Это обеспечивает конкурентное преимущество и способствует стабильному развитию бизнеса. Важно отметить, что «существуют различные аспекты HR-аналитики, включая анализ производительности сотрудников, управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей в кадрах» [2, с. 5], которые помогают компаниям не только адаптироваться к изменениям, но и активно

формировать свою стратегию развития. Таким образом, HR-аналитика становится неотъемлемым инструментом для современного бизнеса, обеспечивая его устойчивость и конкурентоспособность.

HR-аналитика представляет собой мощный инструмент для современных организаций, стремящихся улучшить свои HR-стратегии и повысить общую эффективность. В условиях растущей конкуренции на рынке труда, аналитика позволяет компаниям выявлять ключевые тенденции и принимать обоснованные управленческие решения. Основные компоненты HR-аналитики включают анализ производительности сотрудников, управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей в кадрах. Эти аспекты играют важную роль в построении более эффективных и адаптивных HR-политик, что в конечном итоге способствует достижению бизнес-целей. Как отмечается, «HR-аналитика представляет собой процесс сбора, анализа и интерпретации данных о человеческих ресурсах для принятия обоснованных управленческих решений» [2, с. 6].

Один из ярких примеров успешного использования HR-аналитики демонстрирует компания, которая использовала аналитические инструменты для мониторинга производительности сотрудников и выявления факторов, влияющих на её снижение. На основании полученных данных были разработаны и внедрены программы повышения мотивации и обучения, что привело к значительному росту производительности. Этот кейс иллюстрирует, как HR-аналитика может быть использована для оптимизации рабочих процессов и повышения эффективности организации. Важно отметить, что «одна из компаний использовала HR-аналитику для мониторинга производительности сотрудников и выявления факторов, влияющих на её снижение» [3, с. 7].

Другим примером успешного применения HR-аналитики является кейс компании, которая использовала аналитические данные для определения причин высокой текучести кадров. Благодаря этому были приняты меры по улучшению условий труда и разработке программ удержания сотрудников, что значительно снизило уровень текучести. Этот пример подчеркивает, насколько важна HR-

аналитика для управления кадровыми рисками и поддержания стабильного кадрового состава. Как было указано, «в другом примере компания использовала аналитику для определения причин высокой текучести кадров» [3, с. 6]. Все эти примеры подтверждают, что HR-аналитика играет ключевую роль в принятии стратегических решений, направленных на улучшение производительности и устойчивости организации.

В дополнение к вышеприведённым примерам, HR-аналитика также демонстрирует свою эффективность в прогнозировании потребностей в кадрах и планировании ресурсов, что является критически важным для стратегии долгосрочного развития компании. Один из кейсов иллюстрирует, как компания использовала аналитические инструменты для прогнозирования будущих потребностей в специалистах, что позволило ей своевременно нанимать нужных сотрудников. Это обеспечило компании значительное конкурентное преимущество на рынке. Прогнозирование потребностей в кадрах позволяет организациям адаптировать свои ресурсы к изменяющимся условиям рынка труда, что, в свою очередь, способствует устойчивому росту и развитию бизнеса. Как было отмечено, «HR-аналитика также может быть использована для прогнозирования будущих потребностей в кадрах и планирования ресурсов» [2, с. 6].

Кроме того, использование HR-аналитики для управления кадровыми рисками представляет собой важный аспект в поддержании стабильной и эффективной рабочей среды. Анализ данных о текучести кадров помогает выявить основные причины увольнений и разработать стратегические меры по их предотвращению. Например, в одном из кейсов компания смогла значительно снизить уровень текучести кадров, улучшив условия труда и внедрив программы удержания сотрудников. Этот подход не только снижает затраты на подбор и обучение новых сотрудников, но и способствует созданию более лояльного и мотивированного коллектива. «Благодаря этому были приняты меры по улучшению условий труда и разработке программ удержания сотрудников, что значительно снизило уровень текучести» [1, с. 5].

Ключевым аспектом успешного применения HR-аналитики является её способность предоставлять менеджерам данные и инсайты для более обоснованных и стратегических решений. Это позволяет не только оптимизировать рабочие процессы, но и улучшить общую производительность организации. В условиях растущей конкуренции на рынке труда, компании, использующие аналитические инструменты, получают значительные преимущества. Они могут более эффективно управлять своими человеческими ресурсами, предсказывать будущие потребности и минимизировать кадровые риски. Как отмечается, «HR-аналитика представляет собой процесс сбора, анализа и интерпретации данных о человеческих ресурсах для принятия обоснованных управленческих решений» [1, с. 3]. Все эти факторы подчеркивают важность HR-аналитики в современных организациях и её значимую роль в достижении стратегических целей.

Прогнозирование потребностей в кадрах является одним из ключевых направлений применения HR-аналитики, позволяющим компании адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда. В одном из кейсов компания использовала аналитические инструменты для прогнозирования будущих потребностей в специалистах. Это позволило ей не только своевременно определить, какие навыки и компетенции будут необходимы в ближайшее время, но и заранее начать процесс поиска и найма подходящих кандидатов. Такой проактивный подход обеспечил компании значительное конкурентное преимущество, позволив ей оставаться на шаг впереди конкурентов и более эффективно реагировать на изменения в рыночной конъюнктуре.

Использование HR-аналитики для планирования ресурсов также включает в себя анализ текущего состояния кадрового потенциала и выявление возможных дефицитов. В данном кейсе, компания, применяя аналитические данные, смогла построить модель, предсказывающую потребности в кадрах на основе различных факторов, таких как динамика отрасли, внутренние изменения в компании и внешние экономические условия. Благодаря этому, организация

смогла не только своевременно набрать нужные кадры, но и оптимизировать процессы обучения и развития сотрудников, что в свою очередь повысило их производительность и удовлетворенность работой. Таким образом, «HR-аналитика также может быть использована для прогнозирования будущих потребностей в кадрах и планирования ресурсов» [1, с. 4].

Эффективное планирование кадровых ресурсов, основанное на данных HR-аналитики, позволяет компаниям избегать проблем, связанных с нехваткой или избыточностью персонала. В рассматриваемом кейсе, компания, предвидев потребности в кадрах, смогла заранее разработать стратегию найма и адаптации новых сотрудников, что значительно сократило время на закрытие вакансий и минимизировало затраты на поиск специалистов. Это также способствовало снижению риска потери важных проектов из-за отсутствия необходимых кадровых ресурсов. В конечном итоге, «компания смогла заранее определить потребности в новых специалистах и своевременно набрать нужные кадры, что обеспечило её конкурентное преимущество на рынке» [3, с. 4]. Эти примеры подчеркивают важность интеграции HR-аналитики в стратегическое планирование компании для достижения устойчивого роста и конкурентоспособности.

Список литературы:

1. Сопилко Н.Ю., Горбачева В.В. HR-аналитика в контексте повышения производительности труда на отраслевых предприятиях // Телескоп. 2023. № 4. С. 144–150.

2. Тихонов А.И. Основные задачи российских компаний, решаемые с помощью HR-аналитики // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2020. № 28 (2). С. 262-265.

3. Чуланова О.Л., Свиридова О.П. Программа реализации HR-аналитики как цифрового тренда // Экономика управления, менеджмент. 2020. № 3 (32). С. 34-41.

УДК 005.96

*Путенихина Елена Валерьевна
кандидат социологических наук, доцент
Кафедра цифровых технологий в экономике и управлении
Уфимский университет науки и технологий
Россия, г. Уфа*

*Степанова Виталия Андреевна
студентка
Уфимский университет науки и технологий
Россия, г. Уфа
e-mail: stepanovavitaliya01@gmail.com*

ЭФФЕКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

***Аннотация:** В статье исследуются ключевые подходы и методы мотивации сотрудников в условиях внедрения цифровых технологий. Предметом исследования является влияние цифровой трансформации на организационные процессы и мотивацию персонала. Рассматриваются такие аспекты, как использование цифровых платформ, развитие корпоративной культуры и гибкие схемы управления. Основными выводами являются необходимость адаптации традиционных методов мотивации к новым условиям и внедрение инновационных подходов для повышения вовлеченности сотрудников. Обосновывается идея о значимости комплексного подхода к мотивации в условиях цифровой среды.*

Ключевые слова: мотивация персонала, цифровая трансформация, цифровые платформы, корпоративная культура, гибкие схемы управления, инновации, обучение сотрудников, профессиональное развитие, вовлеченность сотрудников, удаленная работа.

*Putenikhina Elena Valerievna
candidate of sociological sciences, associate professor
Department of digital technologies in economics and management
Ufa University of Science and Technology
Russia, Ufa*

*Stepanova Vitalia Andreevna
student
Ufa University of Science and Technology
Russia, Ufa*

EFFECTIVE STRATEGIES FOR MOTIVATING STAFF IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Abstract: *The article explores key approaches and methods for employee motivation in the context of digital technology implementation. The subject of the study is the impact of digital transformation on organizational processes and staff motivation. Aspects such as the use of digital platforms, the development of corporate culture, and flexible management schemes are examined. The main conclusions highlight the necessity of adapting traditional motivation methods to new conditions and implementing innovative approaches to enhance employee engagement. The significance of a comprehensive approach to motivation in the digital environment is substantiated.*

Key words: staff motivation, digital transformation, digital platforms, corporate culture, flexible management schemes, innovations, employee training, professional development, employee engagement, remote work.

Цифровая трансформация представляет собой процесс, в ходе которого компании внедряют цифровые технологии для значительных изменений в своих бизнес-процессах и моделях. Этот процесс требует от организаций постоянной адаптации к новым условиям и обновления стратегий. Внедрение цифровых технологий позволяет автоматизировать рутинные операции, улучшать качество продукции и услуг, а также повышать общую эффективность компании. Примером таких технологий могут служить искусственный интеллект, облачные вычисления и аналитика больших данных. Как утверждает Сокерина, «цифровая трансформация подразумевает внедрение цифровых технологий, которые кардинально изменяют бизнес-процессы и модели» [3, с. 5].

Однако, несмотря на очевидные преимущества, цифровая трансформация ставит перед компаниями множество проблем и вызовов. Одной из ключевых сложностей является необходимость изменения организационной культуры и структуры. Традиционные иерархические методы управления могут оказаться неэффективными в условиях быстрого технологического прогресса. Кроме того, компании сталкиваются с проблемой нехватки квалифицированных специалистов, способных работать с новыми технологиями. Важно также заметить, что «в условиях цифровой трансформации перед компаниями встает множество проблем, включая необходимость изменения организационной

культуры и структуры» [2, с. 5]. Поддержка и обучение сотрудников становятся критически важными задачами для успешного перехода на цифровые рельсы.

Значение мотивации персонала при цифровой трансформации невозможно переоценить. Мотивация сотрудников играет ключевую роль в успешном переходе компании на цифровые рельсы. В условиях постоянных изменений и обновлений критически важно поддерживать вовлеченность и эффективность персонала. Для этого необходимо применять новые методы и подходы к мотивации, учитывая особенности цифровой среды. Например, использование цифровых платформ для повышения уровня вовлеченности сотрудников и развитие корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления. Как подчеркивает Артамонов, «мотивация сотрудников играет ключевую роль в успешном переходе компании на цифровые рельсы» [1, с. 3]. Это позволяет не только повысить продуктивность, но и создать благоприятные условия для внедрения инноваций.

Основные проблемы и вызовы, возникающие в условиях цифровой трансформации, требуют от компаний не только технической модернизации, но и значительных изменений в организационной культуре и структуре. Традиционные иерархические методы управления становятся менее эффективными, поскольку они не способны оперативно реагировать на быстро изменяющиеся условия и требования цифрового рынка. В условиях цифровой трансформации перед компаниями встает множество проблем, включая необходимость изменения организационной культуры и структуры. Это включает в себя не только пересмотр целей и задач, но и внедрение новых принципов управления, которые способствуют гибкости и инновационности. Например, переход от вертикальных структур к более плоским и сетевым моделям управления позволяет ускорить процессы принятия решений и повысить адаптивность компании.

Поддержка и обучение сотрудников в таких условиях становятся критически важными задачами. Важно не только оснащать персонал необходимыми инструментами и технологиями, но и обеспечивать их навыками

и знаниями, необходимыми для эффективного использования этих технологий. Существует необходимость в постоянном повышении квалификации и профессиональном развитии сотрудников, чтобы они могли адаптироваться к новым требованиям и задачам. В условиях цифровой трансформации перед компаниями встает множество проблем, включая необходимость изменения организационной культуры и структуры. Компании должны инвестировать в программы обучения и развития, создавая возможности для непрерывного образования и профессионального роста. Это может включать в себя как формальные обучающие программы, так и менторство, стажировки и участие в различных проектах.

Значение мотивации персонала при цифровой трансформации невозможно переоценить. В условиях постоянных изменений и обновлений критически важно поддерживать вовлеченность и эффективность персонала. Мотивация сотрудников играет ключевую роль в успешном переходе компании на цифровые рельсы. Для этого необходимо применять новые методы и подходы к мотивации, учитывая особенности цифровой среды. Например, использование цифровых платформ для повышения уровня вовлеченности сотрудников и развитие корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления. Это позволяет не только повысить продуктивность, но и создать благоприятные условия для внедрения инноваций. Важно отметить, что мотивация сотрудников должна быть комплексной, включая как материальные, так и нематериальные стимулы, такие как признание, возможность профессионального роста и участие в значимых проектах.

В условиях цифровой трансформации мотивация персонала приобретает решающее значение для успешного внедрения новых технологий и адаптации компании к изменяющимся условиям рынка. «Мотивация сотрудников играет ключевую роль в успешном переходе компании на цифровые рельсы» — это утверждение подчеркивает необходимость разработки и внедрения эффективных стратегий мотивации, которые учитывают специфические особенности цифровой среды [2, с. 7]. Например, создание возможностей для

профессионального развития и самообучения, а также обеспечение гибких условий труда, таких как удаленная работа, могут значительно повысить удовлетворенность и вовлеченность сотрудников. Важно, чтобы руководство компаний осознало, что мотивация в условиях цифровой трансформации должна быть многогранной и учитывать, как личные, так и профессиональные потребности сотрудников.

Новые методы мотивации, такие как использование цифровых платформ и инструментов, могут значительно повысить уровень вовлеченности сотрудников и создать благоприятные условия для их профессионального роста. Внедрение геймификации, платформ для личного и профессионального развития, а также систем обратной связи делает процесс мотивации более персонализированным и интерактивным. Эти инструменты позволяют не только отслеживать прогресс сотрудников, но и предоставлять им возможность получать своевременные и конструктивные отзывы. «Использование цифровых платформ для повышения уровня вовлеченности сотрудников и развитие корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления» является одним из ключевых аспектов успешной цифровой трансформации. Такие подходы способствуют созданию атмосферы взаимного доверия и сотрудничества, что в свою очередь стимулирует инновационное мышление и креативность.

Кроме того, в условиях цифровой трансформации важно развивать корпоративную культуру, которая поддерживает постоянное обучение и самореализацию сотрудников. Компании должны инвестировать в программы обучения и профессионального развития, которые позволяют сотрудникам постоянно совершенствовать свои навыки и знания. Это может включать в себя как формальные обучающие программы, так и неформальные методы, такие как менторство и участие в инновационных проектах. «Для этого необходимо применять новые методы и подходы к мотивации, учитывая особенности цифровой среды» — данное утверждение акцентирует внимание на том, что мотивация должна быть адаптирована к новым условиям и требованиям цифровой экономики. Компании, которые успешно интегрируют эти подходы,

смогут не только повысить эффективность и продуктивность своих сотрудников, но и создать устойчивую основу для дальнейшего инновационного развития.

Традиционные методы мотивации, такие как материальные вознаграждения, карьерный рост и признание заслуг сотрудников, играют важную роль в поддержании базовой мотивации и выполнении стандартных задач. Эти методы включают в себя различные формы поощрений, от премий и бонусов до повышения заработной платы и предоставления дополнительных льгот. Например, премиальные выплаты за выполнение квартальных планов стимулируют сотрудников достигать поставленных целей, а возможности карьерного роста мотивируют их развивать свои профессиональные навыки и стремиться к новым высотам. Признание заслуг, в свою очередь, способствует формированию позитивной рабочей атмосферы, где сотрудники чувствуют свою значимость и вклад в общий успех компании.

Однако в условиях цифровой трансформации эффективность традиционных методов может снижаться из-за изменившихся условий и требований к сотрудникам. Современные компании сталкиваются с необходимостью адаптировать свои стратегии мотивации к новым реалиям, где работникам требуется больше гибкости, возможностей для саморазвития и участия в инновационных проектах. Например, стандартные методы материального поощрения могут не учитывать индивидуальные потребности и предпочтения сотрудников, работающих в удаленном режиме или участвующих в межфункциональных командах. В таких условиях традиционные методы могут терять свою актуальность, и компании вынуждены искать новые подходы к мотивации, которые соответствуют динамике цифровой среды.

Адаптация традиционных методов к цифровой среде требует внедрения новых практик, таких как гибкие графики работы, возможности удаленной работы и использование цифровых платформ для повышения уровня вовлеченности сотрудников. Например, гибкие графики работы позволяют сотрудникам лучше балансировать между профессиональными и личными обязанностями, что повышает их удовлетворенность и продуктивность.

Возможности удаленной работы расширяют географические границы найма и позволяют привлекать таланты из разных регионов. Использование цифровых платформ для коммуникации и обучения способствует развитию корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления. Внедрение этих практик помогает компаниям более эффективно мотивировать своих сотрудников в условиях цифровой трансформации.

В условиях цифровой трансформации эффективность традиционных методов мотивации может снижаться из-за изменившихся условий и требований к сотрудникам. Основные сложности применения традиционных методов связаны с их неспособностью учитывать индивидуальные потребности и предпочтения современных работников. Например, в цифровую эпоху возрастает значение гибкости рабочих графиков и возможностей для удаленной работы, что не всегда поддерживается традиционными подходами к мотивации. Как подчеркивают исследователи, «современные сотрудники ожидают более персонализированных и гибких условий труда, которые позволяют им балансировать между профессиональными и личными обязанностями» [1, с. 3].

Работникам нужно больше гибкости, возможности для саморазвития и участия в инновационных проектах. В условиях цифровой трансформации компании должны переосмыслить свои стратегии мотивации, чтобы учитывать эти новые требования. Например, предоставление сотрудникам возможности участвовать в инновационных проектах способствует развитию их творческого потенциала и вовлеченности в работу. Как отмечается в современных исследованиях, «участие в инновационных проектах позволяет сотрудникам ощущать свою значимость и вклад в развитие компании, что повышает их мотивацию и удовлетворенность работой» [1, с. 8]. Такие изменения требуют внедрения новых подходов и технологий, способных обеспечить более гибкие и персонализированные условия труда.

Для успешного внедрения новых методов мотивации необходимо учитывать специфику цифровой среды и адаптировать традиционные методы к новым условиям. Это включает в себя использование цифровых платформ для

обучения и развития персонала, а также внедрение гибких схем управления. Например, цифровые платформы позволяют сотрудникам постоянно совершенствовать свои навыки и знания, участвуя в онлайн-курсах и программах менторства. «Развитие культуры обучения и самореализации становится ключевым фактором мотивации сотрудников в условиях цифровой трансформации, способствуя их профессиональному росту и повышению квалификации» [3, с. 5]. Таким образом, адаптация традиционных методов мотивации к цифровой среде требует комплексного подхода, включающего внедрение новых технологий и практик управления.

Адаптация традиционных методов мотивации к цифровой среде требует более глубокого подхода к организации рабочего процесса и взаимодействию с сотрудниками. Одной из ключевых практик является внедрение гибких графиков работы, которые позволяют сотрудникам самостоятельно выбирать время начала и окончания рабочего дня. Это особенно важно в условиях, когда многие компании переходят на удаленный или гибридный формат работы. Гибкие графики способствуют улучшению баланса между работой и личной жизнью, что, в свою очередь, повышает удовлетворенность сотрудников и их продуктивность. Как подчеркивают исследователи, «современные сотрудники ожидают более персонализированных и гибких условий труда, которые позволяют им балансировать между профессиональными и личными обязанностями». Важно отметить, что гибкость в работе также позволяет привлечь и удержать таланты, которые ценят свободу и автономию в своей профессиональной деятельности.

Возможности удаленной работы являются еще одним важным аспектом адаптации традиционных методов мотивации к цифровой среде. Удаленная работа открывает компании доступ к глобальному рынку труда, позволяя нанимать высококвалифицированных специалистов из разных регионов и стран. Это также дает сотрудникам возможность работать в комфортных для них условиях, что способствует улучшению их продуктивности и удовлетворенности работой. Однако, для успешной реализации удаленной работы, компаниям

необходимо внедрять современные цифровые платформы для коммуникации и управления проектами. Такие платформы обеспечивают эффективное взаимодействие между сотрудниками, независимо от их географического положения, и способствуют развитию корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления.

Использование цифровых платформ для повышения уровня вовлеченности сотрудников играет решающую роль в условиях цифровой трансформации. Цифровые инструменты, такие как платформы для обучения и профессионального развития, системы обратной связи и геймификации, делают процесс мотивации более персонализированным и интерактивным. Например, участие в онлайн-курсах и программах менторства позволяет сотрудникам постоянно совершенствовать свои навыки и знания, что способствует их профессиональному росту и повышению квалификации. "Развитие культуры обучения и самореализации становится ключевым фактором мотивации сотрудников в условиях цифровой трансформации, способствуя их профессиональному росту и повышению квалификации". Эти инструменты помогают создать среду, в которой сотрудники чувствуют себя ценными и мотивированными на достижение высоких результатов, что, в конечном счете, способствует успешной цифровой трансформации компании.

Цифровая трансформация подразумевает внедрение цифровых технологий, которые кардинально изменяют бизнес-процессы и модели. Это требует от компаний адаптации к новым условиям и постоянного обновления своих стратегий. В условиях цифровой трансформации перед компаниями встает множество проблем, включая необходимость изменения организационной культуры и структуры. Поддержка и обучение сотрудников в таких условиях становятся критически важными задачами. Мотивация сотрудников играет ключевую роль в успешном переходе компании на цифровые рельсы. Чтобы поддерживать их вовлеченность и эффективность, необходимо применять новые методы и подходы к мотивации, учитывая особенности цифровой среды.

Современные технологии позволяют создавать инновационные инструменты для мотивации персонала, такие как геймификация, платформы для личного и профессионального развития, а также системы обратной связи. Эти инструменты делают процесс мотивации более персонализированным и интерактивным. Например, геймификация может использоваться для поощрения сотрудников через игровые механики, что повышает их заинтересованность и вовлеченность в рабочий процесс. Платформы для личного и профессионального развития предоставляют возможности для непрерывного обучения и самосовершенствования, тем самым увеличивая удовлетворенность сотрудников и их приверженность целям компании. Системы обратной связи, в свою очередь, позволяют сотрудникам получать своевременную и конструктивную оценку своей работы, что способствует их профессиональному росту и адаптации в условиях цифровой трансформации.

Одним из ключевых факторов мотивации становится возможность постоянного обучения и самореализации. Обучающие платформы, программы менторства и системы внутреннего обучения позволяют сотрудникам постоянно совершенствовать свои навыки и знания. Гибкие рабочие графики, возможности для удаленной работы и внедрение проектных схем управления помогают создавать более комфортные условия работы. Такие подходы повышают уровень удовлетворенности сотрудников и, соответственно, их продуктивность. Важно также отметить, что развитие корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления способствует созданию благоприятной рабочей среды, в которой сотрудники чувствуют себя ценными и мотивированными на достижение высоких результатов.

В условиях цифровой трансформации компании вынуждены переосмысливать традиционные методы мотивации и внедрять новые подходы, способствующие адаптации сотрудников к быстро меняющимся реалиям. Одним из ключевых факторов мотивации становится возможность постоянного обучения и самореализации. «Обучающие платформы, программы менторства и системы внутреннего обучения позволяют сотрудникам постоянно

совершенствовать свои навыки и знания» [1, с. 8] Эти инструменты создают среды, где сотрудники могут развивать профессиональные компетенции, что, в свою очередь, повышает их удовлетворенность работой и приверженность корпоративным целям. Например, внедрение обучающих платформ, таких как Coursera или UdeMy, позволяет сотрудникам получать доступ к курсам по различным направлениям, что способствует их профессиональному росту и готовности к выполнению новых задач.

Гибкие схемы управления и мотивации играют важную роль в создании комфортных условий труда, что особенно актуально в условиях цифровой трансформации. «Гибкие рабочие графики, возможности для удаленной работы и внедрение проектных схем управления помогают создавать более комфортные условия работы». Эти подходы не только повышают удовлетворенность сотрудников, но и способствуют повышению их продуктивности. Например, возможность работать удаленно позволяет сотрудникам лучше балансировать рабочие и личные обязанности, что положительно сказывается на их психологическом состоянии и мотивации. Проектные схемы управления, такие как Agile или Scrum, способствуют более эффективному распределению задач и улучшению коммуникации внутри команды, что также повышает общую производительность и удовлетворенность сотрудников.

Развитие корпоративной культуры, ориентированной на открытое общение и инновационное мышление, является необходимым условием для успешной цифровой трансформации. «Важно также отметить, что развитие корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления способствует созданию благоприятной рабочей среды, в которой сотрудники чувствуют себя ценными и мотивированными на достижение высоких результатов». Внедрение таких культурных изменений требует от руководства активного участия и примера, что помогает формировать доверие и взаимное уважение среди сотрудников. Создание платформ для внутреннего обмена идеями и обсуждения инновационных проектов способствует вовлечению

сотрудников в процессы компании, что увеличивает их мотивацию и готовность к внедрению новых технологий и методов работы.

Адаптация традиционных методов мотивации к условиям цифровой трансформации требует тщательного переосмысления и внедрения гибких схем управления. Гибкие рабочие графики, возможности для удаленной работы и внедрение проектных схем управления помогают создавать более комфортные условия работы. Например, внедрение гибкого рабочего графика позволяет сотрудникам лучше балансировать свои профессиональные и личные обязанности, что, в свою очередь, положительно сказывается на их мотивации и продуктивности. Возможность удаленной работы также позволяет сотрудникам более эффективно использовать свое время и ресурсы, снижая уровень стресса и улучшая общее качество жизни. Важно отметить, что такие подходы требуют от руководства компании высокой степени доверия к сотрудникам и готовности адаптировать внутренние процессы к новым условиям.

Проектные схемы управления, такие как Agile и Scrum, играют ключевую роль в повышении эффективности и удовлетворенности сотрудников в условиях цифровой трансформации. Эти методы управления акцентируют внимание на командной работе, гибкости и постоянном улучшении процессов, что способствует более эффективному распределению задач и улучшению коммуникации внутри команды. Например, использование Agile позволяет командам быстрее адаптироваться к изменениям и требованиям рынка, что является критически важным в условиях высокой динамики цифровой среды. Scrum, в свою очередь, предоставляет структуру для регулярных встреч и обсуждений, что помогает командам своевременно выявлять и решать возникшие проблемы. Такие подходы не только улучшают оперативное взаимодействие, но и повышают общую продуктивность и удовлетворенность сотрудников.

Развитие корпоративной культуры, ориентированной на открытое общение и инновационное мышление, является необходимым условием для успешной цифровой трансформации. Важно также отметить, что развитие

корпоративной культуры открытого общения и инновационного мышления способствует созданию благоприятной рабочей среды, в которой сотрудники чувствуют себя ценными и мотивированными на достижение высоких результатов. Внедрение таких культурных изменений требует активного участия и примера со стороны руководства, что помогает формировать доверие и взаимное уважение среди сотрудников. Создание платформ для внутреннего обмена идеями и обсуждения инновационных проектов способствует вовлечению сотрудников в процессы компании, что увеличивает их мотивацию и готовность к внедрению новых технологий и методов работы. Например, проведение регулярных инновационных встреч и хакатонов стимулирует сотрудников предлагать новые идеи и решения, что не только способствует их профессиональному развитию, но и укрепляет корпоративную культуру инноваций.

Список литературы:

1. Артамонов А.С. Перспективные системы мотивации персонала в условиях цифровизации // Экономика и Управление. 2020. № 6. С. 58–64.
2. Петрякова С.В., Горбунова О.С., Пильникова И.Ф., Малькова Ю.В. Перспективные системы мотивации персонала в условиях цифровизации // Экономика и Управление. 2021. № 6. С. 58–64.
3. Сокерина С.В. Вопросы мотивации персонала высокотехнологичных компаний // Гуманитарный научный журнал. 2024. № 2. С. 45–56.

УДК 67.06

*Сидорова Юлия Львовна
студентка 5 курса бакалавриата
факультет экономики и информационных технологий
Пермский государственный аграрно-технологический университет
имени академика Д.Н. Прянишникова,
Россия, г. Пермь
e-mail: yulilvovna@yandex.ru*

*Научный руководитель: Свечникова Т.М.,
кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента
Пермский государственный аграрно-технологический университет
имени академика Д.Н. Прянишникова,
Россия, г. Пермь*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СКЛАДСКИМ ХОЗЯЙСТВОМ

Аннотация: В статье рассматривается совершенствование системы управления складским хозяйством через реализацию двух проектов: создание, отслеживание и отгрузка товарных запасов со склада, автоматизация технологической процедуры, отслеживание и отгрузкой материальных запасов.

Ключевые слова: складское хозяйство, автоматизация технологической процедуры, корпоративная культура, командная работа, внутренняя коммуникация, эффективность, снижение затрат, увеличение выручки.

*Sidorova Yuliya Lvovna
5th-year bachelor student
Faculty of Economics and Information Technology
Perm State Agro-Technological University named after academician D.N.
Pryanishnikov,
Russia, Perm*

*Scientific adviser: Svechnikova T.M.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of
Management
Perm State Agro-Technological University named after academician D.N.
Pryanishnikov,
Russia, Perm*

IMPROVEMENT OF THE WAREHOUSE MANAGEMENT SYSTEM

Abstract: The article discusses the improvement of the warehouse management system through the implementation of two projects: the creation, tracking and shipment

of inventories from the warehouse, automation of technological procedures, tracking and shipment of inventories.

Key words: folding economy, automation of technological procedure, corporate culture, teamwork, internal communication, efficiency, cost reduction, revenue increase.

Одним из направлений развития складского хозяйства в ООО «Тюменская сервисная геофизическая компания» является внедрение систем автоматизации управления складами.

Системы управления складом созданы для решения двух групп задач:

- 1) Создание, отслеживание и отгрузка товарных запасов со склада;
- 2) Автоматизация технологической процедуры, отслеживанием и отгрузкой материальных запасов.

Цель автоматизации складского хозяйства – комплексный учет товарно-материальных ценностей, контроль за действиями персонала, мониторинг товарных запасов, оптимизация деятельности склада. Автоматизированное управление технологическими процессами современного складского хозяйства позволяет предприятию своевременно получать информацию о состоянии дел и при необходимости оперативно корректировать его работу.

Автоматизация складского хозяйства подразумевает также автоматическую выписку необходимых документов, отражающих движение товара (накладных, счетов, счетов-фактур, актов списания и т.п.), сопровождение операций по приходу товара, внутренним перемещениям со склада на склад, выдачу в подразделения и служащим, возврат из подразделений и от служащих, списание со складов.

В общем случае можно выделить три организационных иерархических уровня, на которых решались и решаются различные по своей сложности задачи управления.

1. Первый уровень автоматизации управления – это автоматизация технологических операций рабочих машин, агрегатов и механизмов складских комплексов.

2. Второй уровень автоматизации процессов управления представлен автоматическими системами управления группой или комплексом технологических операций, выполняемых определенным количеством машин, агрегатов и механизмов, связанных единым алгоритмом функционирования. При этом важно не только согласовать работу отдельных машин в определенной последовательности, обусловленной технологией процесса, но и осуществить контроль и блокировки на все возможных аварийных ситуаций.

В таких системах управляющие воздействия вырабатываются в решающих элементах, которых может быть несколько и каждый из которых имеет собственные цели. Эти цели не обязательно конфликтны, но если между принимающими решения элементами возникают конфликты, то для их решения требуется вмешательство более высокого уровня управления. Часто этот более высокий уровень управления вынужден осуществлять человек-оператор. В настоящее время системы второго уровня начинают получать всё более широкое распространение на складских объектах. Примером может служить система управления контейнерным комплексом, где требуется согласованная работа большого количества оборудования, автоматически выполняющего параллельную работу, распределение нагрузок и другие функции.

3. Третий уровень автоматизации процессов управления – это комплексная автоматизация складских комплексов на основе внедрения автоматизированных систем управления технологическими процессами.

На третьем уровне происходит объединение всех подсистем нижних уровней в единую систему управления объектом в целом. Тем не менее, говоря об уровнях автоматизации складских комплексов, нельзя считать, что третий уровень имеет большее значение, чем второй или первый. Их значение в общем случае равноценно и всякое умаление того или иного уровня автоматизации существенно снижает эффективность всего процесса. Центральной идеей складской логистики является контроль, планирование и управление информационными и материальными потоками, связанными с предпринимательской деятельностью.

Информационные системы в складском хозяйстве предполагают адекватную быструю реакцию на требования рынка, слежение за временем доставки, оптимизацию функций в цепях доставки и снабжения и другое. На этом пути существуют некоторые трудности и проблемы.

Во-первых, недостаточное развитие систем сбора информации на предприятиях, коммуникационных сетей и информационного взаимодействия между производителями, поставщиками и покупателями.

Во-вторых, отсутствие аппаратно-программного обеспечения на предприятиях, что обеспечило бы сбор, хранение и преобразование информации, а также облегчило сам процесс управления.

В-третьих, при проектировании ИС возникает опасность сохранения традиционных процессов, в то время как необходимо добиться коренных изменений в организации. Рынок предъявляет организациям значительные требования.

На сегодняшний день появляются все более современные технологии, позволяющие максимально автоматизировать складские операции и в комплексе сделать само складское помещение «умным».

«Умный склад» сегодня – это комплекс технологий, который позволяет ритейлерам и логистическим операторам оптимально и максимально эффективно для себя решать задачи складской логистики. В этом наборе процессы – объекты автоматизации – неразрывно связаны с инструментами автоматизации.

«Умный склад» — это сложный комплекс технологий, который был создан на базе двух изобретений:

- 1) RFID (RadioFrequencyIdentification) – радиочастотной автоматической идентификации, при помощи которой считываются данные с транспондеров (RFID-меток);
- 2) WMS (WarehouseManagementSystem) — специальные информационные системы, автоматизирующим процессы управления работой склада.

Если RFID-метки и считывающие устройства — это обязательные физические элементы, так или иначе используемые при автоматизации работы любого склада, то WMS можно назвать «мозговым центром», без которого склад просто невозможно сделать по-настоящему «умным».

К основным функциям WMS относятся:

- управление трудовыми ресурсами и основными складскими операциями (прием, комплектация, отправка товара);
- управление заказами или группами заказов;
- пополнение склада;
- подбор вариантов упаковки товара в зависимости от размера и условий транспортировки;
- автоматизированное ведение документов;
- создание задач для персонала и управление человеческими ресурсами.

Современные WMS-системы не только автоматизируют складские процессы, но и оказывают огромную помощь непосредственно работникам склада, предоставляя четкие инструкции и регламенты работы по каждой задаче, тем самым позволяя избегать до 99% ошибок, обычно возникающих по причине «человеческого фактора». Полевому персоналу склада (грузчикам, комплектовщикам, водителям) ставятся конкретные задачи, которые необходимо выполнить, с четкой последовательностью действий — нет необходимости что-либо «додумывать».

Оснащение «Умного склада» в ООО «Тюменская сервисная геофизическая компания» можно разделить на 2 этапа: информатизацию и роботизацию. Они тесно взаимосвязаны и обязательно должны следовать друг за другом.

Первый этап — информатизация. В рамках него осуществляется внедрение и настройка WMS — того самого «мозгового центра», который ведет отслеживание, учет и осуществляет контроль за всеми процессами складской деятельности.

На современном рынке IT продуктов выделяют несколько WMS систем. На рисунке 1 приведены лидеры рейтинга WMS систем на 2024 год.



Рисунок 1. Лидеры рейтинга WMS систем на 2024 год

Как следует из представленного рейтинга на рисунке 1 можно сделать вывод, что наиболее часто применяемыми информационными системами для складского учета являются: адаптированная «1С: Логистика. Управление складом»; Astor; Кортес.

Для выбора одной из них для внедрения в деятельность склада ООО «Тюменская сервисная геофизическая компания» необходимо провести сравнительный анализ этих систем (таблица 1)

Таблица 1 - Сравнительная характеристика WMS – систем, баллы

№ п/п	Критерии	Кортекс	Buhta: WMS	1С: WMS
1	2	3	4	5
1	Полный пакет формирования документации склада	0,1	0,2	0,3
2	Облачное хранение данных	0,4	0,3	0,3
3	Осуществление учетных операций движению товаров по индивидуальным кодам	0,2	0,2	0,2
4	Возможность проведения инвентаризации	0,4	0,4	0,4
5	Возможность осуществления интеграции с текущими управленческими системами предприятия	0,3	0,1	0,2
6	Оптимизация размещения	0,3	0,2	0,3
7	Моделирование схемы передвижения товаров	0,1	0,3	0,2
8	Учетная деятельность по расходам в денежном выражении	0,1	0,1	0,1

9	Управление сотрудниками: учет рабочего времени, учет выработки и т.д.	0,3	0,3	0,3
10	Итого	2,2	2,1	2,3

Таким образом, после проведения сравнительной характеристики выявлено, что наилучшей автоматизированной системой является «1С:WMS Логистика. Управление складом»

Наиболее приемлемой WMS-систем для автоматизации складского хозяйства ООО «Тюменская сервисная геофизическая компания» является «1С:WMS Логистика. Управление складом» от компании «СИТЕК», являющейся официальным партнером фирмы «1С».

Второй этап – роботизация. В рамках него осуществляется внедрение малых унифицированных роботов «Casun», их относят к классу логистических роботов, главной функцией которых является перемещение грузов, грузоподъемность до 500 кг.

После внедрения предложенных мероприятий расходы складского хозяйства могут сократиться в 1,5 – 2 раза.

○ ***Проект совершенствования системы управления складским хозяйством организации***

Развитие современных систем управления складским хозяйством опирается автоматизацию и роботизацию технологических и управленческих процессов, где доминируют технологии интернета, искусственного интеллекта, робототехника, цифровые платформы и другие направления.

На Российском рынке автоматизацией и роботизацией складского хозяйства и внедрением технологии «Умный склад» занимается «СИТЕК».

«Умный склад» - это комплекс технологий, работающих в единой системе, что позволяет снизить временные затраты, увеличить точность и быстродействие всех процессов складской работы, а также улучшить общую эффективность работы склада.

Как уже было указано выше, внедрение технологий «Умный склад» обеспечит увеличение доходности, снижение накладных расходов, снижение

требований к квалификации основной части персонала, исключение «человеческого фактора» (таблица 2).

Таблица 2 - Влияние изменения характеристик склада на макропоказатели

№ п/п	Характеристика	Показатель
1	Пропускная способность склада	Увеличение доходности склада
2	Себестоимость работ	Снижение накладных расходов
3	Точность выполнения заказов	Сокращение времени на формирование заказа
4	Контроль, планирование и управление работами	Снижение требований к квалификации основной части персонала. Исключение влияния «человеческого фактора»

Таким образом, интеллектуализация складской среды выходит за рамки «простого» отслеживание поставок, перемещения материальных ценностей, выдачи и списания.

Для реализации проекта «Умный склад» необходимы капитальные вложения, рассмотренные в таблице 3.

Таблица 3 – Потребность в капитальных вложениях ООО «Тюменская сервисная геофизическая компания» согласно проектно-сметной документации

Наименование показателей	Всего по проектно-сметной документации, тыс. руб.	Структура капитальных вложений, %
1	2	3
Капитальные вложения по утвержденному проекту, всего	65 200	100
в том числе:		
- обучение персонала	1 600	2,5
- приобретение программного обеспечения	21 100	32,4
- оборудование	39 000	59,8
- прочие затраты	3 500	5,3

На приобретение оборудования в проекте будет затрачено 59,8 %, на программное обеспечение – 32,4 %, обучение персонала – 2,5 % и на прочие затраты – 5,3 %.

Реализация проекта будет проходить в несколько этапов:

Шаг 1. Определить проблемы склада, на каких этапах они возникают. Все, что нужно автоматизировать, прописывают в техническом задании. Чем точнее сформулированы задачи, тем меньше придется переделывать.

Шаг 2. Собрать и проанализировать информацию о складе: сделать схему всех процессов, разработать топологию помещения.

Шаг 3. Рассчитать расходы и сроки реализации.

Шаг 4. Подготовить программное обеспечение, проверить и протестировать его.

Шаг 5. Купить и установить оборудование для оснащения системой автоматизации.

Шаг 6. Установить системы WMS, интегрировать ее с программами учета.

Шаг 7. Обучить пользователей (работников склада) и персонал, который будет ее поддерживать и обслуживать.

Шаг 8. Запуск системы, пробная эксплуатация, настройка техподдержки.

В таблице 4 отражены затраты на внедрения технологии «Умный склад» поэтапно.

Для обеспечения капитальных вложений необходимо будет затратить 100,0% собственных средств – 65 200 тыс. руб. что отражено в таблице 4.

Таблица 4 – Этапы реализации проекта «Умный склад» в ООО «Тюменская сервисная геофизическая компания»

Этапы	Содержание этапа	Сумма, тыс. руб.
Подготовительный этап	Определить проблемы склада, на каких этапах они возникают	
	Собрать и проанализировать информацию о складе: сделать схему всех процессов, разработать топологию помещения	
	Рассчитать расходы и сроки реализации.	
	Подготовить программное обеспечение, проверить и протестировать его	1 500
Этап освоения	Купить и установить оборудование для оснащения системой автоматизации.	39 000
	Установить системы WMS, интегрировать ее с программами учета.	21 100

	Обучить пользователей (работников склада) и персонал, который будет ее поддерживать и обслуживать	1 600
Завершающий этап	Запуск системы, пробная эксплуатация, настройка техподдержки	2 000

В результате внедрения технологии «Умный склад» произойдет оптимизация персонала складского хозяйства ООО «Тюменская сервисная геофизическая компания» (таблица 5)

Таблица 5 - Планирование численности работников и расходов на оплату труда

Показатели	Период				Темп прироста, % 2028 г к 2025 г
	2025 г	2026г	2027 г	2028 г	
1	2	3	4	5	6
Численность работников по проекту, всего, чел., в том числе:	25	25	25	25	-
Системный администратор	2	2	2	2	-
Работники отдела логистики	12	12	12	12	-
Работники отдела комплектации	8	8	8	8	-
Работники бухгалтерской службы	3	3	3	3	-
Расходы на оплату труда и начисления на оплату труда, тыс. руб., в том числе:	16 651	16 821	17 348	17 849	7,2
- расходы на оплату труда системного администратора, всего:	1 583	1 629	1 689	1 729	9,2
- расходы на оплату труда работникам отдела логистики, всего:	6 786	6 979	7 194	7 404	9,1
1	2	3	4	5	6
- расходы на оплату труда работникам отдела комплектации, всего:	5 608	5 769	5 947	6 123	9,2
- расходы на оплату труда работникам бухгалтерской службы, всего:	2 374	2 444	2 518	2 593	9,2
Средняя заработная плата на 1 работника, тыс. руб.	654,0	672,8	693,9	714,0	9,2

В результате оптимизации численности персонала складского хозяйства ООО «Тюменская сервисная геофизическая компания» при внедрении

технологии «Умный склад», количество работников сократилось на 8 человек по сравнению с 2023 годом.

Для повышения производительности труда и сокращения потери кадров, необходимо наметить мероприятия, которые отражены в таблице 6.

Таблица 6 – Характеристика и экономические затраты по мероприятиям

№ п/п	Инструмент	Описание	Мотивация	Затраты, руб.
1	Система «1С:WMS Логистика. Управление складом»	Данная система повышает эффективность мотивации персонала трудовой деятельности	Материальная мотивация в виде премирования персонала и публичного выражения благодарности. Сумма премирования составит 2 тыс. руб. на 1 работника складского хозяйства в месяц	2 000 и более
2	Тематические семинары	Осуществление бесед разговоров с персоналом по деятельности компании и внедрению инноваций	Повышение квалификации персонала, повышения знаний и опыта. Средняя стоимость на данные мероприятия составит 5 тыс. руб. за 1 семинар	5 000

Семинары целесообразно проводить с периодичностью один раз в квартал с целью транслирования новых знаний сотрудникам складского хозяйства в ООО «Тюменская сервисная геофизическая компания». Сумма экономических затрат на мотивацию персонала к трудовой деятельности в год составит – 600 тыс. руб., а сумма затрат на проведение тематических семинаров – 20 тыс. руб. Общая сумма составит – 620 тыс. руб.

В таблице 7 представлены общие затраты на внедрение технологии «Умный склад» в ООО «Тюменская сервисная геофизическая компания».

Таблица 7 – Общие затраты на освоение технологии «Умный склад» в «Тюменская сервисная геофизическая компания»

Показатели	Период	
------------	--------	--

	2025 г	2026 г	2027 г	2028 г	Темп прироста, % 2028 г к 2025 г
Затраты на приобретение и внедрение технологии за счёт собственных средств, тыс. руб.	16 300	16 300	16 300	16 300	-
Оплата труда работников складского хозяйства, тыс. руб.	16 651	16 821	17 348	17 849	7,2
Затраты на мотивацию персонала к трудовой деятельности, тыс. руб.	600	600	600	600	-
Затраты на проведение тематических семинаров, тыс. руб.	20	20	20	20	-
Продолжение таблицы 7					
Итого:	33 571	33 740	34 268	34 769	3,6

Рассмотрев общие затраты на реализацию проекта, можно сделать вывод, что в 2028 году к уровню 2025 года сумма затрат увеличится на 3,6 %.

Предположим, что доход ООО «Тюменская сервисная геофизическая компания» останется на уровне 2023 года, далее необходимо определить инвестиционную привлекательность данного проекта, с учётом ставки дисконтирования (таблица 8).

Ставка дисконтирования, соответствует ставке рефинансирования центрального банка России на 01.01. 2024 года = 15,0 %.

Таблица 8 – Финансовая привлекательность предложенного проекта

Показатели	2024 г	2025 г	2026 г	2027 г	2028 г
Чистая прибыль, тыс. руб.		179 809	179 809	179 809	179 809
Коэффициент дисконтирования		0,8696	0,7561	0,6575	0,5718
Дисконтированный доход, тыс. руб.		156 362	135 954	118 224	102 815
Чистый дисконтированный доход, тыс. руб.	- 65 200	91 162			

1.Срок окупаемости:

$$T = 0 + \frac{91\,162}{135\,954} = 0,6 \text{ года}$$

2.Ставка доходности проекта

$$PI = \frac{\text{дисконтированный доход}}{\text{затраты по проекту}} = \frac{448\,155}{65\,200} = 6,9 \text{ раз}$$

Предложенный проект совершенствованию системы управления складским хозяйством является привлекательным для ООО «Тюменская сервисная геофизическая компания», так как срок окупаемости менее одного года, а ставка доходности в 6,9 раза превышает затраты по проекту.

Список литературы:

1. Автоматизация производства на предприятиях. [Электронный ресурс]. // Режим доступа: URL: <https://ipi1.ru/s/05-00-00-tehnicheskie-nauki/2160-avtomatizatsiya-proizvodstva.html>/ (дата обращения: 25.04.2024 г.).
2. Аникина Б.А. Логистика: учебник. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. 320 с.
3. Арустамян Э.С. Простые и двойные складские свидетельства. Теория и практика регионального применения. М.: Гамма, 2021. 272 с.
4. Бекмурзаев И.Д. Значение инноваций в повышении эффективности логистического бизнеса // ФГУ Science. Научно-аналитический журнал. 2021. № 1 (21). С. 5–9.
5. Волгин В.В. Логистика хранения товаров. Практическое пособие. М.: Дашков и Ко, 2021. 368 с.
6. Грибов В.Д. Основы экономики, менеджмента и маркетинга. Учебное пособие. М.: КноРус. 2020. 224 с
7. Григорьев М.Н. Коммерческая логистика: теория и практика: учебник для СПО. М.: Издательство Юрайт, 2020. 507 с.
8. Демин В.А. Склады нефтегазовых компаний состояние и эффективный опыт модернизации. [Электронный ресурс]. // Режим доступа: URL: https://lobanov-logist.ru/library/all_articles/62195/ (дата обращения: 17.07.2024 г.).
9. Дыбская В.В. Логистика складирования: учебник. М.: Инфра-М, 2019. 559 с.
10. Иванов Г.Г. Складская логистика. М.: Инфра-М, 2020. 191 с.
11. Исмагилова Э.Р. Совершенствование деятельности в системе складирования // Национальная ассоциация ученых (НАУ). 2021. № 65. С. 20-26.

12. Мельников В.П. Логистика: учебник для академического бакалавриата. М.: Издательство Юрайт, 2020. 288 с.
13. Миротин Л.Б. Логистика, технология, проектирование складов, транспортных узлов и терминалов. Ростов-на-Дону: Феникс, 2019. 408 с.
14. Назаркина В.А. Распределительная логистика: учебное пособие. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2020. 110 с.
15. Неруш Ю.М. Логистика. Практикум: учебное пособие для академического бакалавриата. М.: Издательство Юрайт, 2020. 221 с.
16. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности (АХД). М.: НИЦ ИНФРА – М, 2024. 378 с.
17. Смирнова Е.А., Зуев А.В. Модели и методы управления цепями поставок // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2022. № 2. С. 95–100.
18. Смирнов Э.А. Теории организации: учеб.–метод. пособие М.: РИОР, 2018. 143 с.
19. Смольянинова Е.Н. Совершенствование складской инфраструктуры предприятия. // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 3(28). С. 136 – 138.
20. Фахретдинов Д.М. Система автоматизации склада на предприятиях нефтегазовой отрасли // Проблемы современной науки и образования. 2021. № 10 (167). С. 14-16.
21. Юдакова О.В. Управление закупочной логистикой: проблемы и управленческие решения // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2022. № 3(113). С. 104-106.

УДК 657.6

Смирнов Виталий Константинович
студент
факультет экономики
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
Россия, г. Москва
e-mail: 79654541503@yandex.ru

ЭТИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ В АУДИТЕ И ЕГО РЕАЛИЗАЦИЯ

Аннотация: В статье представлена информация об этическом механизме, его нормах. Важность этики в аудите.

Ключевые слова: этика, аудит, кодекс.

Smirnov Vitaly Konstantinovich
student
Faculty of Economics
Moscow Financial and Industrial University "Synergy"
Russia, Moscow

ETHICAL MECHANISM OF REGULATION IN AUDIT AND ITS IMPLEMENTATION

Abstract: The article provides information about the ethical mechanism, its norms. The importance of ethics in audit.

Key words: ethics, audit, code.

Понятие этики складывается из совокупности норм, которые регулируют личное и профессиональное поведение людей. На практике, эти положения разрабатываются для конкретного общества с целью защиты различных категорий граждан и объединений. Этика — философское исследование морали и нравственности.

Нормальное функционирование общества и его развитие может осуществляться в условиях непрерывного процесса производства разнообразных материальных благ и материальных ценностей. Но его существование и развитие зависит не только от юридических и экономических законов. Огромную роль

играют моральные принципы, на основе которых строится та или иная профессиональная деятельность.

Профессиональная этика — это совокупность моральных норм, которые определяют причастность человека к долгу перед профессией.

В круг вопросов профессиональной этики входит:

- установление нравственных качеств личности работника, способствующих формированию профессионального долга и его наилучшего исполнения;

- особенности профессионального воспитания.

Профессиональная этика рассматривает взаимоотношения специалистов в трудовых коллективах, а также отношения профессиональных коллективов и специфику нравственности, свойственную данной профессии.

Профессиональная этика выражается через кодексы поведения, которые устанавливают нравственные взаимоотношения между членами коллектива.

Таким образом, профессиональная этика — это:

1) кодексы поведения, предписывающие определенный тип нравственных взаимоотношений между людьми, которые представляются оптимальными с точки зрения выполнения ими своей профессиональной деятельности;

2) способы обоснования данных кодексов с точки зрения социального и культурно-гуманистического назначения той или иной профессии.

Кодекс этики профессионального поведения существует главным образом для профессий, имеющих особую ответственность перед обществом: государственных служащих, судей, врачей, профессиональных бухгалтеров, аудиторов.

Основной задачей разработчиков этических кодексов является формулирование и внедрение в профессиональную среду принципов и норм корпоративной этики, которые направлены на разрешение нравственно-этических проблем и спорных ситуаций, предотвращение злоупотреблений в различных сферах профессиональной деятельности.

Кодекс профессиональной этики аудиторов (далее - Кодекс) разработан в соответствии с Федеральным законом № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» (далее - Федеральный закон № 307-ФЗ) (Утверждено решением Правления СРО ААС от 22 декабря 2023 г. (протокол № 657), согласовано Минфином России - 21 декабря 2023 г., Банком России - 14 декабря 2023 г.).

Согласно положениям вышеуказанного кодекса, отличительной особенностью аудиторской профессии является признание и принятие на себя обязанности действовать в общественных интересах.

Доверие общества к аудиторской профессии является необходимой предпосылкой для привлечения аудиторских организаций, аудиторов (далее вместе - аудитор, если не указано иное) к оказанию (участию в оказании) аудиторских и прочих связанных с аудиторской деятельностью услуг (далее вместе - услуги). Доверие общества к аудиторской профессии определено, помимо прочего, тем условием, что при оказании (участии в оказании) услуг аудиторы:

а) соблюдают принципы этики и требования стандартов аудиторской деятельности, иных применимых стандартов (далее вместе - профессиональные стандарты);

б) обладают пониманием бизнеса;

в) пользуются экспертными знаниями по бухгалтерскому учету и аудиту, а также в областях, связанных с аудиторской деятельностью;

г) применяют профессиональное суждение.

Только действуя таким образом, аудиторы могут оказывать услуги, которые отвечают целям пользователей и на которые пользователи могут полагаться.

Кодекс устанавливает пять принципов этики, которые аудиторы обязаны соблюдать.

Принципы этики следующие:

а) честность;

б) объективность;

- в) профессиональная компетентность и должная тщательность;
- г) конфиденциальность;
- д) профессиональное поведение.

Таким образом, соблюдение общественных и профессиональных этических норм главная обязанность и долг каждого аудитора, руководителя и сотрудника аудиторской организации.

Список литературы:

1. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 № 307-ФЗ (ред. от 24.07.2023г.) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
2. Кодекс профессиональной этики аудиторов (Утверждено решением Правления СРО ААС от 22 декабря 2023 г. (протокол № 657), согласовано Минфином России - 21 декабря 2023 г., Банком России - 14 декабря 2023 г.) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
3. Герасимова Л. Н. Профессиональные ценности и этика бухгалтеров и аудиторов: учебник для бакалавриата, специалитета и магистратуры. М.: Издательство Юрайт, 2022. 318 с.