

JOURNAL OF MONETARY ECONOMICS AND MANAGEMENT

No.10,2024

SCIENTIFIC-PRACTICAL JOURNAL



JOURNAL OF MONETARY ECONOMICS AND MANAGEMENT

ISSN 2782-4586

DOI: 10.26118/2782-4586.2024.30.59.053

2024, no. 9

It comes out 12 times a year

Scientific-practical journal

EDITORIAL BOARD

Editor-in-Chief:

Kivarina Maria Valentinovna – Doctor of Economics, Professor of the Department of Digital Economics and Management of Yaroslavl the Wise Novgorod State University.

Deputy Editor-in-Chief:

Ryzhov Igor Vladimirovich – Doctor of Economics, Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management of Cherepovets State University.

Members of the Editorial Board:

Aliev Shafa Tiflis oglu – Doctor of Economics, Professor of the Department of "World Economy and Marketing" of Sumgayit State University of the Republic of Azerbaijan, member of the Council-Scientific Secretary of the Expert Council on Economic Sciences of the Higher Attestation Commission under the President of the Republic of Azerbaijan.

Altukhov Anatoly Ivanovich – Doctor of Economics, Professor of the Russian Academy of Sciences, Head of the Department of Territorial and Sectoral Division of Labor in the Agro-Industrial Complex of the Federal Research Center for Agrarian Economics and Social Development of Rural Territories - All-Russian Research Institute of Agricultural Economics.

Gridchina Alexandra Vladimirovna – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Public Administration and Law of Moscow Polytechnic University.

Dzhancharova Gulnara Karimkhanovna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Political Economy and World Economy of the Russian State Agrarian University named after K. A. Timiryazev (Moscow, Russia).

Mityakov Evgeny Sergeevich – Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Computer Science of the Institute of Cybersecurity and Digital Technologies of MIREA – Russian Technological University.

Razumovskaya Elena Aleksandrovna – Doctor of Economics, Associate Professor, Professor, Professor of the Department of Finance, Monetary Circulation and Credit of the Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin; Professor of the Department of Economics and Management of the Ural Institute of Management – branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation.

Rodinova Nadezhda Petrovna – Doctor of Economics, Professor, Head of the educational program "Personnel Management", Professor of the Department of Management and Public Municipal Administration of the Moscow State University of Technology and Management named after K.G. Razumovsky (First Cossack University).

Sandu Ivan Stepanovich – Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Department of Economic Problems of Scientific and Technical Development of the Agro-Industrial Complex of the Federal Research Center for Agrarian Economics and Social Development of Rural Territories – All-Russian Research Institute of Agricultural Economics.

Chebotaev Stanislav Stefanovich – Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Professor of the Department of Life Safety of the Financial University under the Government of the Russian Federation; Joint Stock Company "Central Research Institute of Economics, Informatics" and Management Systems, Department of Economic Problems of Defense Industry Development.

Shkodinsky Sergey Vsevolodovich – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Economic Theory of Moscow Regional State University.

Stolyarova Alla Nikolaevna – Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Basic Department of Trade Policy of the Plekhanov Russian University of Economics; Professor of the Department of Management and Economics of the State Social and Humanitarian University.

Fedotova Gilyan Vasilyevna – Doctor of Economics, Associate Professor, leading researcher at the Federal Research Center "Informatics and Management" of the Russian Academy of Sciences. Management Systems, Department of Economic Problems of Defense Industry Development.

Founder: ANO DPO "TSRON", Moscow Published in Russian Publisher: ANO DPO "TSRON", Moscow
Media registration record: E-mail No. FS77 - 84766 dated 1702.2023 Extract from the register of registered mass media as of
02/20/2023 Registration number and date of the decision on registration:
series EI N FS77-84766 dated February 17, 2023

Issued by: Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology and Mass Communications (Roskomnadzor)
Publisher's address, editorial office: Autonomous non-profit organization of additional professional education "Center for the Development of
Education and Science"

Legal address: 111399, Moscow, Federative Avenue 30, room 56

Actual address: 111399, Moscow, Federative Avenue 30, room 56

E-mail: jomeam@yandex.ru

Date of publication: October 31, 2024. Format 210x297. Offset printing. Conv. oven 30,65. Circulation 500 exz. Retail price: 1000 rub.

Выходит 12 раз в год

Научно-практический журнал

ISSN 2782-4586

DOI: 10.26118/2782-4586.2024.30.59.053

2024, №9

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Главный редактор:

Киварина Мария Валентиновна – доктор экономических наук, профессор кафедры цифровой экономики и управления Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого.

Заместитель главного редактора:

Рыжов Игорь Владимирович – доктор экономических наук, профессор, доцент кафедры экономики и менеджмента Череповецкого государственного университета.

Члены редакционного совета:

Алиев Шафа Тифлис оглы – доктор экономических наук, профессор кафедры "Мировая экономика и маркетинг" Сумгайытского Государственного Университета Азербайджанской Республики, член Совета-научный секретарь Экспертного совета по экономическим наукам Высшей Аттестационной Комиссии при Президенте Азербайджанской Республики.

Алтухов Анатолий Иванович – доктор экономических наук, профессор РАН, заведующий отделом территориально-отраслевого разделения труда в агропромышленном комплексе Федерального исследовательского центра аграрной экономики и социального развития сельских территорий - Все-Российский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства.

Гридина Александра Владимировна – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой государственного управления и права Московского политехнического университета.

Джанчарова Гульнара Каримхановна – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой политической экономики и мировой экономики ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет - МСХА имени К. А. Тимирязева» (Россия, г. Москва).

Митяков Евгений Сергеевич – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры информатики Института кибербезопасности и цифровых технологий МИРЭА – Российского технологического университета.

Разумовская Елена Александровна – доктор экономических наук, доцент, профессор, профессор кафедры финансов, денежного обращения и кредита Уральского федерального университета имени первого президента России Б.Н. Ельцина; профессор кафедры экономики и менеджмента Уральского института менеджмента – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Родинова Надежда Петровна – доктор экономических наук, профессор, руководитель образовательной программы «Управление персоналом», профессор кафедры менеджмента и государственного муниципального управления Московского государственного университета технологий и управления им. К.Г. Разумовского (Первый казачий университет).

Санду Иван Степанович – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведующий отделом экономических проблем научно-технического развития агропромышленного комплекса Федерального исследовательского центра аграрной экономики и социальной Развитие сельских территорий – Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства.

Чеботарев Станислав Стефанович – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, профессор кафедры безопасности жизнедеятельности Финансового университета при Правительстве Российской Федерации; Акционерное общество "Центральный научно-исследовательский институт экономики, информатики" и систем управления, департамент экономических проблем развития оборонной промышленности.

Шкодинский Сергей Всеволодович – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории Московского областного государственного университета.

Столярова Алла Николаевна – доктор экономических наук, доцент, профессор базовой кафедры торговой политики Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова; профессор кафедры менеджмента и экономики Государственного социально-гуманитарного университета.

Федотова Гилян Васильевна – доктор экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Федерального исследовательского центра «Информатика и управление» РАН.

Издается с 1998 года. ISSN: 2949-1851. Выходит 12 раз в год. Включен в перечень изданий ВАК

Учредитель: АНО ДПО «ЦРОН», г. Москва. Издается на русском языке. Издатель: АНО ДПО «ЦРОН», г. Москва
Запись о регистрации СМИ: Эл № ФС 77 - 84766 от 17.02.2023. Выписка из реестра зарегистрированных средств массовой информации по состоянию на 20.02.2023 г. Регистрационный номер и дата принятия решения о регистрации: серия Эл N ФС77-84766 от 17 февраля 2023 г.

Выдан: Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)

Адрес издателя, редакции: Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Центр развития образования и науки»

Юридический адрес: 111399, г.Москва, Федеративный проспект 30, пом.56.

Фактический адрес: 111399 г.Москва, Федеративный проспект 30, пом.56.

Адрес почты: jomeam@yandex.ru

Дата выхода в свет: 30.10.2024. Формат 210x297. Печать офсетная. Усл. печ. л. 30,65 Тираж 500 экз. Розничная цена: 1000 руб.

Scientific-practical peer-reviewed journal «Journal of Monetary Economics and Management»

«Journal of Monetary Economics and Management» is a Russian theoretical and scientific-practical journal of general economic content. It was founded in 1998 as “International forwarder” (until 2022), and since 2022 it has a modern name – “Journal of Monetary Economics and Management”. The publication is included in the Russian Science Citation Index (RSCI), indexed in: Scientific Electronic Library eLIBRARU.RU (Russia), ULRICHSWEB™ GLOBAL SERIALS DIRECTORY (USA), JOURNAL INDEX.net (USA), INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL (Poland), EBSCO Publishing (USA).

The main topics of research:

- Economic Sciences.
 - Economic theory;
 - Monetary, investment and structural policies;
 - Social sphere;
 - Regional economy;
 - Economics of industry markets, antitrust policy;
 - Enterprise economics, problems of ownership, corporate governance, small business;
 - World economy;
 - Economic history

A u d i e n c e : researchers of economics and law; university lecturers and students; analytical and law departments of large enterprises, corporations and banks; leaders of federal and regional authorities.

A u t h o r s : leading scientists, representatives of Russian and foreign economic thought.

Научно-практический рецензируемый журнал «Журнал монетарной экономики и менеджмента»

«Журнал монетарной экономики и менеджмента» – российский научно-практический журнал общезкономического содержания. Основан в 1998 году как «Международный экспедитор» (до 2022 года), а с 2022 года носит современное название – «Журнал монетарной экономики и менеджмента». Издание включено в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ), индексируется в Научной электронной библиотеке eLIBRARU.RU (Россия), ULRICHSWEB™ GLOBAL SERIALS DIRECTORY (США), JOURNAL INDEX.net (США), INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL (Польша), EBSCO Publishing (США).

Основные темы публикаций:

- Экономические науки.
 - экономическая теория;
 - денежно-кредитная, инвестиционная и структурная политика;
 - социальная сфера;
 - экономика регионов;
 - экономика отраслевых рынков, антимонопольная политика;
 - экономика предприятия, проблемы собственности, корпоративного управления, малого бизнеса;
 - мировая экономика;
 - экономическая история

А у д и т о р и я : экономисты-исследователи; преподаватели и студенты вузов; аналитические подразделения крупных предприятий, корпораций и банков; руководители федеральных и региональных органов власти.

А в т о р ы : ведущие ученые, крупнейшие представители отечественной и зарубежной экономической мысли.

Содержание

Ибрагимова И. И Современные особенности проявления бюджетного федерализма в РФ.....	9-15
Курбанова У.А.-И., Абдулгамидова А. Х. Анализ мероприятий по обеспечению экономической безопасности филиала ПАО «Россети Северный Кавказ» - Дагэнерго.....	16-27
Магомаева Э.Р., Магомедханова Г. С., Ахмедов Ш. Х. Проблема молодежной безработицы в России и эффективные меры по ее снижению.....	28-34
Магомедов М.А., Абдулатипов Г.Ш., Магомедова М. А. Организационная культура: ключ к успеху и эффективному управлению компанией ...	35-41
Рабаданова Д. А. Особенности проектного финансирования.....	42-46
Ибрагимова И. И. Региональные налоги в составе республиканского бюджета Республики Дагестан.....	47-51
Курбанова У. А.-И., Улуханова М. У. Основные направления обеспечения экономической безопасности ПАО «Россети Северный Кавказ» на современном этапе развития.....	52- 64
Магомаева Э. Р., Рамазанова Э. А., Ахмедов Ш.Х. Оптимизация системы управления персоналом: вызовы и пути решения.....	65-71
Магомаева Э. Р., Эфендиева Д. С., Курбанов О. И. Основные инструменты государственного регулирования развития человеческого капитала: отечественный и мировой опыт.....	72-79
Магомедов М. А., Магомедова Х. Н., Магомедова З.О. Роль системы управления персоналом в стратегическом развитии организации.....	80-84
Магомедов М. А., Магомедова Х. Н., Магомедова З.О. Система мотивации сотрудников: роль корпоративной культуры и организационного поведения.....	85-90
Рабаданова Д.А. Организация и виды проектного финансирования.....	91-95
Рабаданова Д.А. Участие банков в проектном финансировании строительства жилья.....	96-103

Ибрагимова Ирина Ибрагимовна
Дагестанского государственного университета

**Современные особенности проявления бюджетного
федерализма в РФ**

Аннотация. Бюджетный федерализм является неотъемлемой характеристикой современной бюджетной системы многих государств федеративного типа, в том числе РФ. Однако, везде он имеет специфику. Основное проявление бюджетного федерализма должно состоять в том, чтобы органы управления государством, находящиеся на разном иерархическом уровне и имеющие в связи с этим разные расходные обязательства, были обеспечены доходами, которые эти расходные обязательства должны обеспечивать. В данной статье рассмотрены особенности российской модели бюджетного федерализма с точки зрения ее воздействия на доходы региональных бюджетов. В частности, в статье в динамике изучено изменение числа субъектов РФ, получающих дотации на выравнивание уровня бюджетной обеспеченности. Кроме того, в статье сопоставлены доходы и расходы консолидированных бюджетов субъектов РФ, в том числе без учета крупных федеральных налогов, передаваемых региональным бюджетам с вышестоящего уровня. Отдельно уделено внимание роли собственных региональных налогов в доходах региональных бюджетов РФ, что тоже является отражением российской модели бюджетного федерализма.

Ключевые слова: бюджет, бюджетный федерализм, бюджетные доходы, налоги, межбюджетные трансферты.

Ibragimova Irina Ibragimovna
Dagestan State University

**Modern features of the manifestation of budgetary federalism in the Russian
Federation**

Abstract. Fiscal federalism is an integral characteristic of the modern budget system of many federal-type states, including the Russian Federation. However, everywhere it has specifics. The main manifestation of fiscal federalism should be that government bodies located at different hierarchical levels and therefore having different expenditure obligations are provided with the income that these expenditure obligations should provide. This article examines the features of the Russian model of fiscal federalism from the point of view of its impact on regional budget revenues. In particular, the article examines over time the change in the number of constituent entities of the Russian Federation receiving subsidies to equalize the level of budgetary security. In addition, the article compares the income and expenses of the consolidated budgets of the constituent entities of the Russian Federation, including without taking into account large federal taxes transferred to regional budgets from a higher level. Separate attention is paid to the role of regional taxes in the revenues of regional budgets of the Russian Federation, which is also a reflection of the Russian model of fiscal federalism.

Keywords: budget, fiscal federalism, budget revenues, taxes, interbudgetary transfers.

Между разными регионами существуют большие отличия, которые помимо прочего, проявляются в разном уровне собственной бюджетной обеспеченности, отметим, что существуют регионы, которые имеют значительный разрыв между собственными бюджетными доходами и расходами в сторону превышения расходов, что приводит к

очевидному хроническому дефициту финансовых ресурсов. Основной способ сглаживания этого разрыва в региональных бюджетах федеральное правительство (а вслед за ним – региональное – для муниципального уровня) сегодня находит в активном использовании механизма межбюджетных трансфертов.

На рисунке 1 представлена динамика количества субъектов РФ, которые получали в 2018–2024 годы дотации на выравнивание уровня бюджетной обеспеченности.



рис. 1 Динамика количества субъектов РФ, получающих и не получающих дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности в 2018-2023 гг.

(источник: составлено автором по официальным данным Минфина РФ <https://minfin.gov.ru/>)

Итак, на основании данных рисунка 1.1 мы видим, что на протяжении первых четырех лет периода анализа (2018-2021гг) число регионов страны, которые в рамках бюджетного федерализма стабильно не обходятся без централизованных дотаций, практически не менялось и составляло 73 (в 2018 году – 72). Затем, с 2022 года мы наблюдаем резкое сокращение зависимых от таких дотаций субъектов РФ – с 72 до 62 (в плановом периоде 2024-2026гг. также заложено число 62).

Вместе с тем, сразу отметим, что пока легче от такого сокращения числа зависимых регионов центру не стало, поскольку общая сумма трансфертов на оказание финансовой помощи регионам, все равно растет. Кроме того, велико число регионов, в которых централизованная финансовая помощь является почти преобладающей в их доходах – в частности, доходы 29 субъектов Российской Федерации более чем на 40 % сформированы за счет безвозмездных поступлений от других бюджетов бюджетной системы.

Приведем еще некоторые параметры, характеризующие состояние региональных бюджетов в сегодняшних условиях реализации принципов бюджетного федерализма в нашей стране.

Таблица 1
Доходы и расходы консолидированных бюджетов субъектов РФ в 2018-2023гг.¹
млрд. руб.

показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Доходы, всего	12392,4	13572,3	14901,2	17546,3	19676,9	22325,1
<u>Безвозмездные поступления от других бюджетов бюджетной системы РФ</u>						
<u>Собственные доходы, в том числе:</u>	10337,2	11119,3	11125,2	13869,9	15755,7	18296,2
Налог на прибыль организаций	3104,7	3358,2	2927,0	4529,3	4686,5	6003,9
НДФЛ	3654,2	3956,4	4253,1	4793,2	5580,1	6379,6
Прочие	3548,4	3804,7	3945,0	4547,4	5489,1	5912,7
Расходы всего	11882,2	13567,6	15577,7	16885,5	19626,3	22525,3

В таблице 1 отражены данные по доходам консолидированных бюджетов субъектов РФ, в том числе безвозмездным поступлениям и некоторым видам налоговых доходов, а также расходам за 2018-2023 гг.

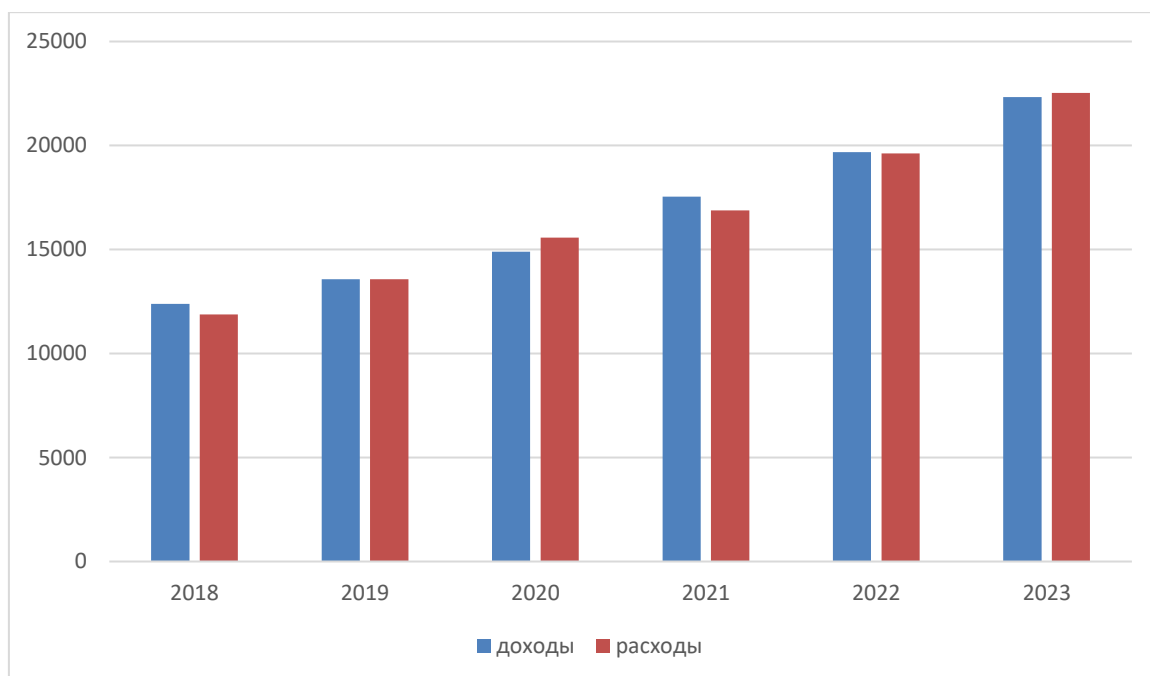


рис. 2 Соотношение между доходами и расходами консолидированных бюджетов субъектов РФ в 2018-2023гг., млрд, руб.

(источник: составлено автором по официальным данным Минфина РФ <https://minfin.gov.ru/>)

¹ составлена автором по данным Минфина РФ <https://minfin.gov.ru/>

На основании данных таблицы 1 и рисунка 2 мы видим поступательный рост в абсолютном значении доходов и расходов консолидированных бюджетов субъектов РФ за период анализа. В частности, общая величина доходов выросла с 12392,4 млрд. руб. в 2018 году до 22325,1 млрд. руб. в 2023 году, а общая сумма расходов выросла с 11882,2 млрд. руб. в 2018 году до 22525,3 млрд. руб. в 2023 году. Кроме того, только в 2020 году общие расходы указанных бюджетов несколько превысили доходную часть (дефицит составил 676,5 млрд. руб.). В остальные годы доходная часть либо превышала, либо была на уровне расходной части. В целом, может создаться впечатление о сбалансированности бюджетов субъектов РФ. Однако, выделим в доходной части только собственные доходы консолидированного бюджета субъектов РФ и сопоставим их с общей величиной расходной части. Обратимся для этого к диаграмме на рисунке 3 и к таблице 1

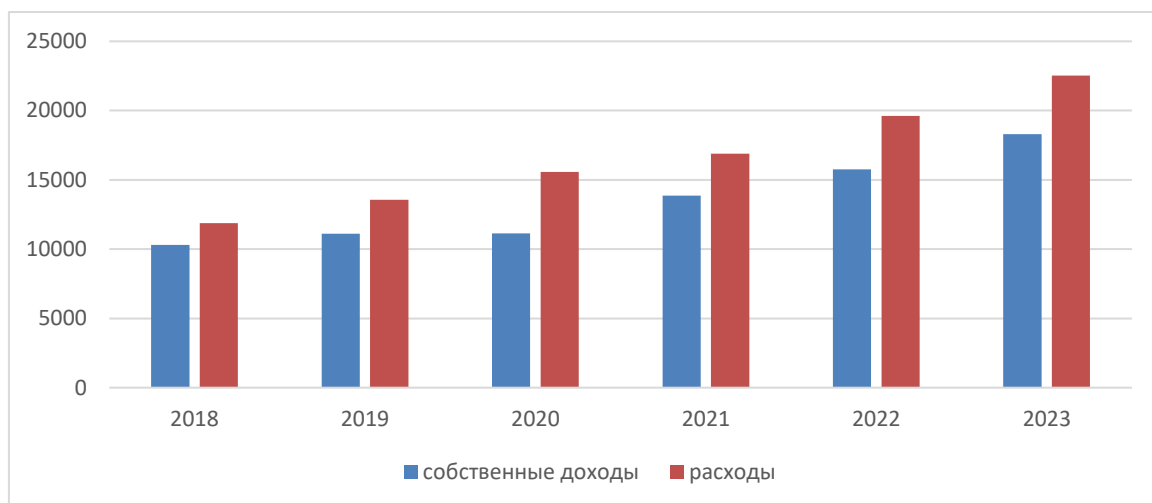


рис. 3 Соотношение между собственными доходами и общими расходами консолидированных бюджетов субъектов РФ в 2018-2023 гг., млрд. руб. (источник: составлено автором по официальным данным Минфина РФ <https://minfin.gov.ru/>)

Из данных рисунка 3 видим, что без учета безвозмездных поступлений от бюджетов других уровней бюджетной системы РФ, весь период анализа – 2018-2023 гг. доходная часть консолидированных бюджетов субъектов РФ отстает от расходной. В среднем ежегодно нехватка собственных доходов составила 3260,2 млрд. руб. или примерно 20% от общей величины расходов.

Чтобы еще больше показать остроту проявления бюджетного федерализма – обратимся к данным таблицы 1 и рисунка 4. На рисунке 4 за период 2018-2023 гг. мы сопоставили расходы консолидированных бюджетов субъектов РФ с их собственными доходами, уменьшенными на величину зачисленных в региональные бюджеты налога на прибыль организаций и налога на доходы физических лиц. Мы знаем, что оба налога на сегодняшний день, имея статус федеральных, пополняют и региональные бюджеты. так ли это необходимо?

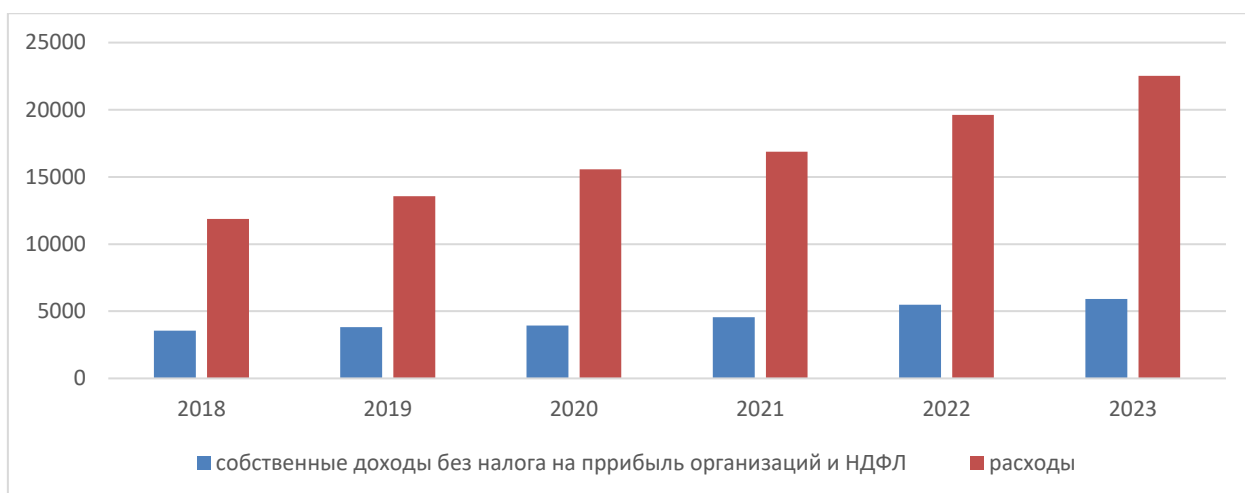


Рис. 4 Соотношение между собственными доходами без учета поступлений от налога на прибыль организаций и НДС и общими расходами консолидированных бюджетов субъектов РФ в 2018-2023 гг., млрд. руб.

(источник: составлено автором по официальным данным Минфина РФ <https://minfin.gov.ru/>)

Данные рисунка 4 отчетливо показывают современную ничтожность собственных возможностей регионов страны без безвозмездных трансфертов и без инициативы центра «делиться» значимыми с фискальной точки зрения налогами (налогом на прибыль организаций и НДС) в обеспечении своих расходов. Если из собственных доходов регионов вычесть доходы от двух федеральных налогов – НДС и налога на прибыль организаций, то окажется, что расходная часть региональных бюджетов в целом по стране будет обеспечена доходами всего на 27,2%. Это подтверждает тот факт, что для российской модели бюджетного федерализма характерна сильная централизация финансовых ресурсов с последующим их перераспределением сверху вниз. В сложившейся налоговой системе в стране, где на региональном уровне (и на муниципальном) заведомо установлен незначительный перечень налогов с высоким фискальным эффектом (в отличие от федерального уровня), федеральные власти понимают и принимают меры по регулированию доходов региональных бюджетов через передачу территориям части или всего объема некоторых федеральных налогов.

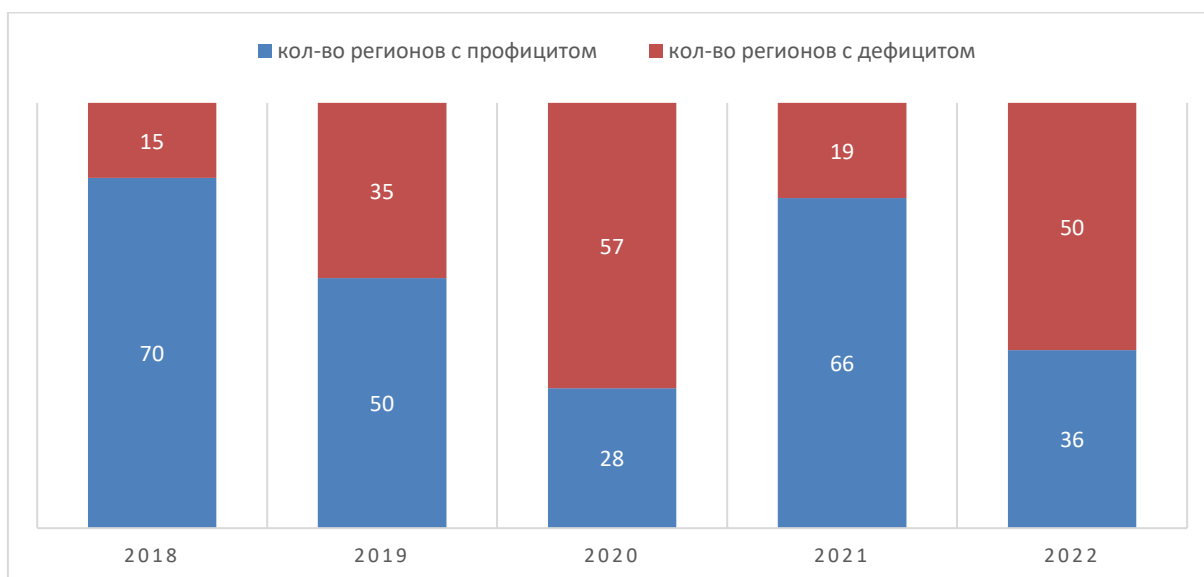


Рис. 5 Соотношение между количеством профицитных и дефицитных регионов в РФ в 2018-2022 гг., ед.

(источник: составлено автором по официальным данным Счетной палаты РФ)

По данным рисунка 5 мы видим соотношение между регионами, испытывающими дефицит и профицит бюджетных ресурсов в 2018-2022 гг. Число дефицитных регионов достаточно динамично менялось – оно возрастало на протяжении трех лет с 15 в 2018 году до 57 в 2020 году, затем сократилось до 19 в 2021 году и снова резко выросло до 50 в 2022 году.

На диаграмме рисунка 6 мы более детально отразили состав и структуру доходов консолидированных бюджетов субъектов РФ в 2019-2023 гг. Основной вывод, который мы можем сделать, состоит в том, что доля основного (с точки зрения объемов поступлений) регионального налога - налога на имущество организаций – в среднем за период анализа составила всего 0,08% от доходов консолидированных бюджетов субъектов РФ, что показывает недостаточную роль региональных налогов в формировании доходов региональных бюджетов страны.

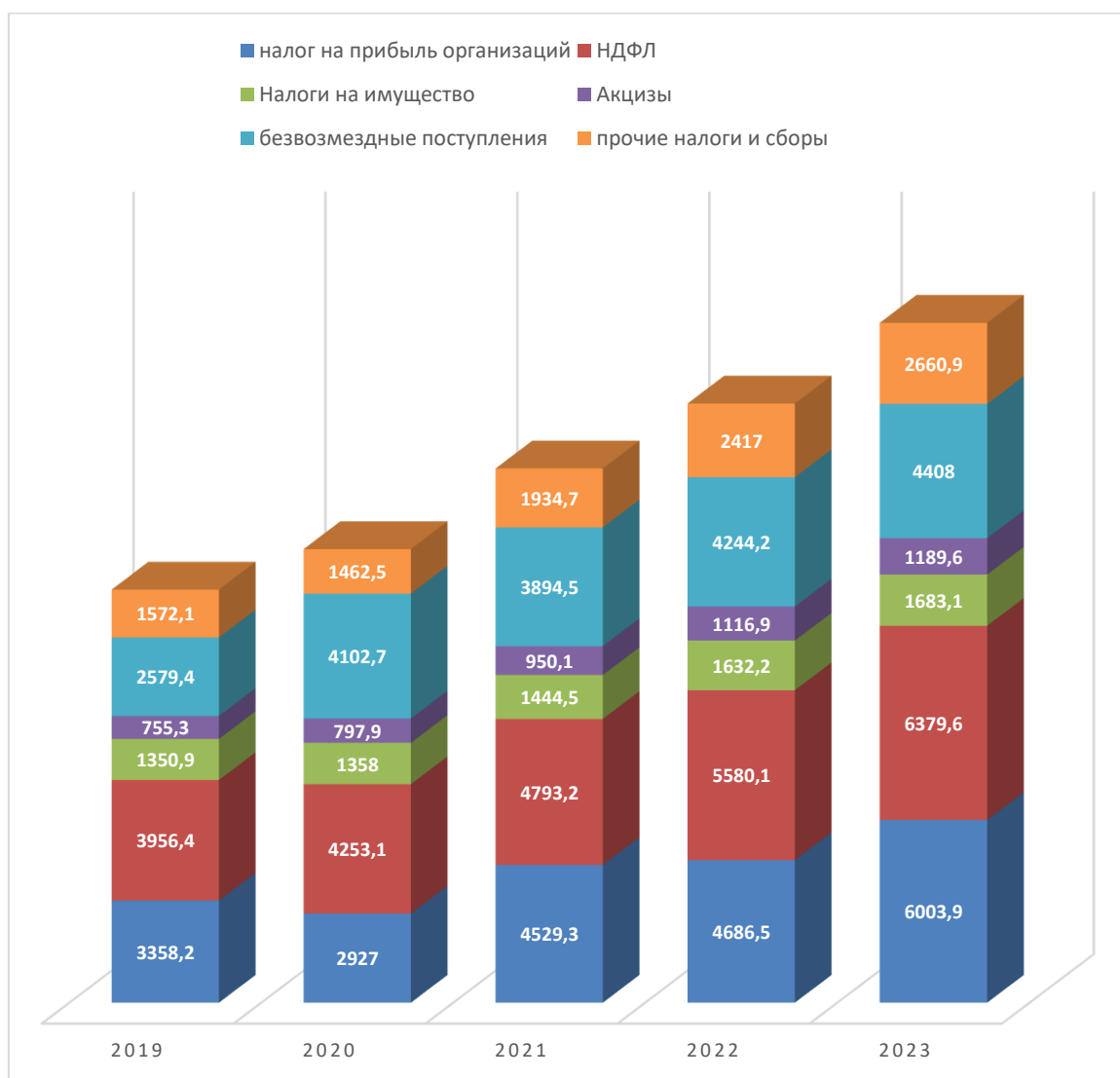


Рис. 6 Состав и структура доходов консолидированных бюджетов субъектов РФ в 2019-2023 гг., млрд. руб.

(источник: официальные данные Счетной палаты РФ)

Список источников

1. Российская Федерация. Законы. Бюджетный кодекс Российской Федерации:

Федеральный закон от 31.07.1998 N 145-ФЗ. СПС «Консультант Плюс» URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702/(дата обращения: 12.11.2024).

2. Амиралиева Дж.М. Роль бюджетного федерализма в формировании доходов бюджетов бюджетной системы страны// Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 3. Общественные науки. 2023. Том 38. Вып. 3. – с. 35-42

3. Ибрагимова И.И., Джабраилова М.А., Мирзабекова Э.Ф. Характеристика российской модели бюджетного федерализма и особенностей межбюджетных отношений в РФ // Тенденции развития науки и образования. - 2020. - № 4(63). - С. 20-23.

4. Таштамирова М.Р. К вопросу о фискальной децентрализации в контексте российской модели бюджетного федерализма//Финансовая жизнь . – 2021. - №3. – С. 21-26

5. Министерство финансов Российской Федерации: официальный сайт. Москва. – Обновляется в течение суток. - URL // <http://minfin.ru/>(дата обращения 26.11.2024)

6. Счетная палата РФ: официальный сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. URL// - <https://ach.gov.ru/> (дата обращения 20.11.2024)

Информация об авторе

Ибрагимова Ирина Ибрагимовна, к.э.н., доцент кафедры «Финансы и кредит», Дагестанского государственного университета, г. Махачкала, Россия

Information about the author

Ibragimova Irina Ibragimovna, Ph.D., Associate Professor of "Finance and Credit", Dagestan State University, Makhachkala, Russia

Курбанова Умукусум Али-Искандеровна
Дагестанский государственный университет
Абдулгамидова Аминат Хасбулатовна
Дагестанский государственный университет

**Анализ мероприятий по обеспечению экономической безопасности филиала
ПАО «Россети Северный Кавказ» - Дагэнерго**

Аннотация. В статье представлен комплексный анализ мероприятий, направленных на обеспечение экономической безопасности филиала ПАО «Россети Северный Кавказ» — «Дагэнерго». Рассмотрены действия, предпринятые для повышения промышленной безопасности, профилактики травматизма и профессиональных заболеваний, а также улучшения условий труда. Особое внимание уделено анализу причин производственного травматизма за 2019–2023 годы и предложены меры по минимизации рисков. Оценены экологические аспекты деятельности филиала, включая меры по снижению негативного воздействия на окружающую среду. Выявлены ключевые задачи, связанные с совершенствованием системы внутреннего контроля и управления рисками. Отмечено повышение уровня исполнительской дисциплины, улучшение качества проверок и внедрение современных механизмов контроля, что способствует повышению общей эффективности работы филиала.

Ключевые слова: уровень экономической безопасности, промышленная безопасность, производственный травматизм, профзаболеваемость, охрана труда, окружающая среда, антикоррупционная сфера.

Kurbanova Umukusum Ali-Iskanderovna
Dagestan State University
Abdulgamidova Aminat Khasbulatovna
Dagestan State University

**Analysis of measures to ensure the economic security of the branch of PJSC
ROSSETI North Caucasus - Dagenergo**

Abstract. The article presents a comprehensive analysis of measures aimed at ensuring the economic security of the Dagenergo branch of PJSC ROSSETI North Caucasus. The actions taken to improve industrial safety, prevent injuries and occupational diseases, as well as improve working conditions are considered. Special attention is paid to the analysis of the causes of occupational injuries in 2019-2023 and proposed measures to minimize risks. The environmental aspects of the branch's activities, including measures to reduce the negative impact on the environment, were assessed. The key tasks related to the improvement of the internal control and risk management system have been identified. There was an increase in the level of executive discipline, an improvement in the quality of inspections and the introduction of modern control mechanisms, which contributes to improving the overall efficiency of the branch.

Keywords: level of economic security, industrial safety, occupational injuries, occupational diseases, occupational safety, environment, anti-corruption sphere.

Проводя анализ основных финансово-хозяйственных показателей, оказывающих влияние на уровень экономической безопасности ПАО «Россети Северный Кавказ» нельзя

обойти вниманием мероприятия в данной области, осуществляемые филиалом ПАО «Россети Северный Кавказ» - Дагэнерго.

Мероприятия, которые были проведены по обеспечению требований промышленной безопасности за 2023 год:

- Страхование опасных производственных объектов. Требование обязательного страхования ответственности организации, эксплуатирующей ОПО выполнено. Заключен договор страхования №ОО-000146/921/7191R/23 от 17.03.2023г с АО «Альфа Страхование».

Большое внимание в компании уделяется проблемам охраны труда, травматизма и профзаболеваемости.

Анализ травматизма персоналом филиала ПАО «Россети Северный Кавказ» - «Дагэнерго» (далее филиал «Дагэнерго»).

Количество несчастных случаев: в 2019 году – 2 из которых 2 несчастных случая со смертельным исходом; в 2020 году – 1 из которых 1 несчастный случай со смертельным исходом; в 2021 году – несчастных случаев не зафиксировано; в 2022 году – зафиксирован один несчастный случай со смертельным исходом; в 2023 году – зафиксировано 4 несчастных случая из которых один со смертельным исходом, три несчастных случая относятся к категории «тяжелых».

По сравнению с аналогичным периодом 2022 года количество несчастных случаев в отчетном периоде увеличилось на 300%.

Количество пострадавших (филиал «Дагэнерго»): в 2019 году – 2; в 2020 году – 1; в 2021 году – 0; в 2022 году – 1; в 2023 году – 4.

По сравнению с аналогичным периодом 2022 года количество пострадавших в отчетном периоде увеличилось на 300%.

Количество пострадавших со смертельным исходом (филиала «Дагэнерго»): в 2019 году – 2; в 2020 году – 1; в 2021 году – 0. в 2022 году – 1; в 2023 году – 1.

По сравнению с аналогичным периодом 2022 года количество пострадавших со смертельным исходом в отчетном периоде осталось на прежнем уровне и равно 1.

В 2023 г. в филиале «Дагэнерго» зафиксировано четыре несчастных случая.

Основными видами производственного травматизма являются (с учетом 2019-2023 годов): поражение электрическим током – 46 случаев; утопление – 1 случай; падение с высоты со смертельным исходом – 1 случай.

Основными причинами производственного травматизма являются: несчастные случаи при воздействии электрического тока; самовольное выполнение работ; расширение объёма задания; неудовлетворительная организация работ; отсутствие контроля и взаимоконтроля; неприменение пострадавшим средств индивидуальной защиты; нарушение требований охраны труда (статья 214 ТК РФ); невыполнение требований инструкций; не проведение мастером сетевого участка целевого инструктажа работникам; непринятие мер производителем работ и другими работниками, находящимися рядом, с целью остановить погибшего от нарушений правил охраны труда; невыполнение технических мероприятий по обеспечению безопасного выполнения работ; низкая оперативно-диспетчерская дисциплина; неисполнение работниками обязанностей в части охраны труда; нарушение пострадавшим технологии выполнения работ; личная неосторожность пострадавшим. (рисунок 1)

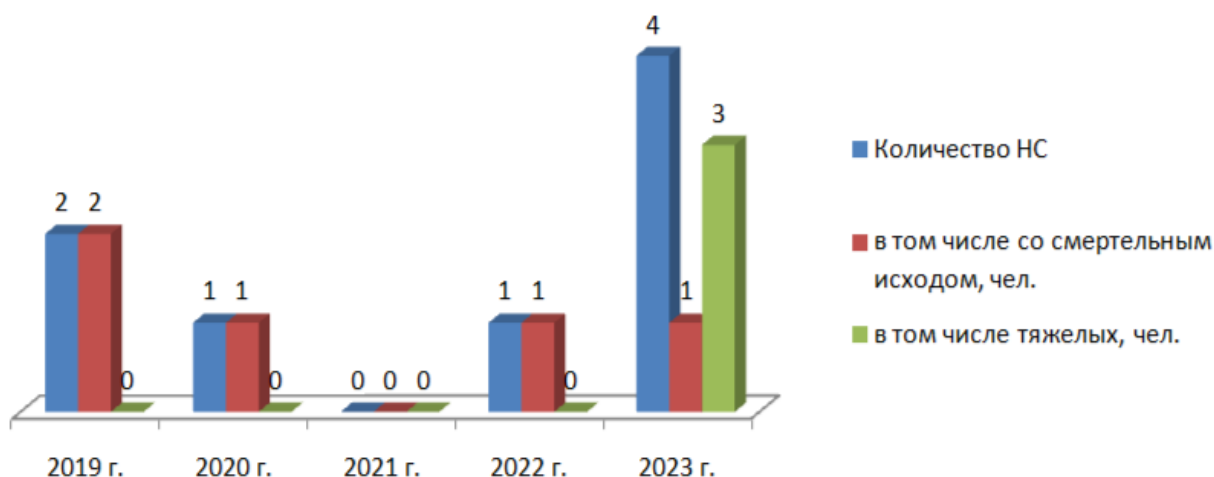


Рисунок 1 Динамика травматизма филиала ПАО «Россети Северный Кавказ» - «Дагэнерго»

Распределение количества несчастных случаев в разрезе подразделений филиала «Дагэнерго» за последние 5 лет (2019 – 2023 гг.) показано на рисунке 2

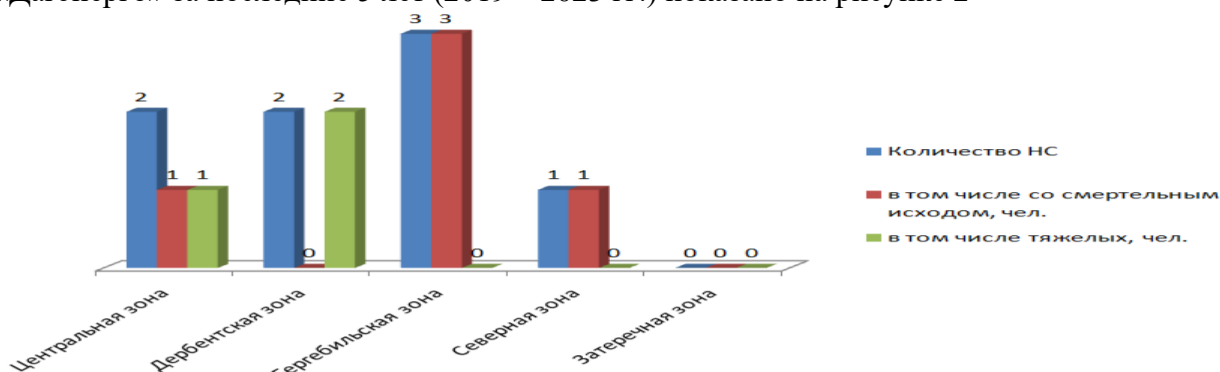


Рисунок 2 Распределение количества несчастных случаев в разрезе подразделений филиала «Дагэнерго»

В соответствии со ст. 226 Трудового кодекса РФ по филиалам, и в целом по филиалу «Дагэнерго» финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Общие затраты по охране труда в филиале «Дагэнерго» в 2023 году составили 23 680 тыс. руб., что больше затрат предыдущего года на 67,25% (14159,210 тыс. руб.).

Удельные затраты на охрану труда в филиале «Дагэнерго», в расчете на одного работника в 2023 году составили 5,288тыс. руб., что больше затрат предыдущего года на 69,9%. Удельные затраты на обеспечение СИЗ в расчете на одного работника в 2023 году составили 5,288 тыс. руб., что так же больше затрат предыдущего года на 73,1%. [2]

АО "Дагестанская сетевая компания"/Филиал "Дагэнерго"

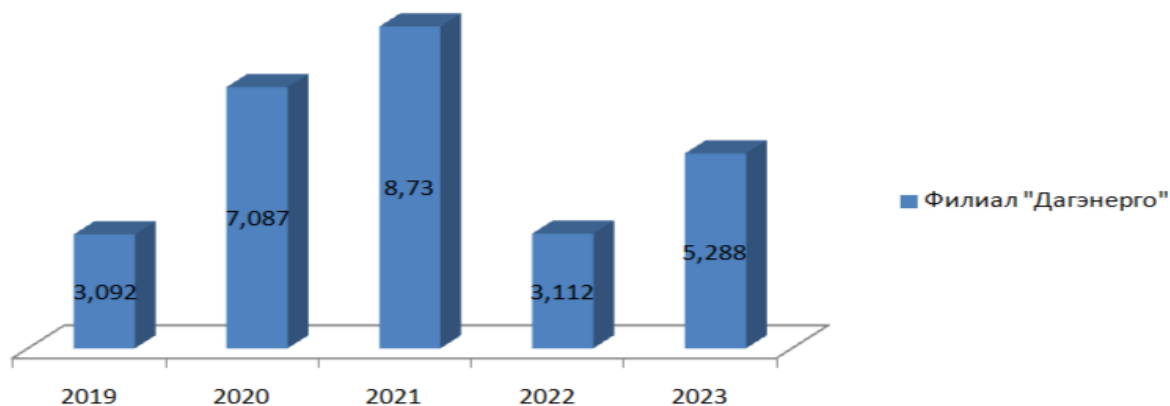


Рисунок 3 Удельные затраты на охрану труда в филиале «Дагэнерго»

В отчетном году персоналом филиала ПАО «Россети» - ЦТН, исполнительного аппарата Филиала «Дагэнерго», структурных подразделений Филиала «Дагэнерго» проведена работа системы реагирования на нарушения требований охраны труда производственным персоналом. Количество проведенных в отчетном году проверок 2300.[2]

Всего в ПАО «Россети Северный Кавказ» в 2023 году за нарушение требований охраны труда талонов изъято не было.

По итогам нарушения требований охраны труда: объявлены замечание и выговор 55 сотрудникам.

Основные риски производственного травматизма по структурным подразделениям и в целом по Филиалу «Дагэнерго».

Состояние травматизма на производстве зависит от многих факторов, в том числе следует учитывать и человеческий фактор. Однако, есть и очевидные проблемы в части организации работы по профилактике травматизма. В первую очередь – это личное отношение работников к обеспечению собственной безопасности. Отношение руководителей структурных подразделений к вопросам обеспечения безопасных условий труда. Отношение работников, ответственных за безопасное проведение работ в электроустановках.

Специалистами УПБиПК проведен анализ причин несчастных случаев на производстве за последние 5 лет: не применение пострадавшим средств индивидуальной защиты; расширение объёма задания; непринятие мер производителем работ и другими работниками, находящимися рядом и т.д.

Причины несчастных случаев на производстве, в своем большинстве, на протяжении многих лет остаются неизменными. И в первую очередь – это отсутствие у работников самоконтроля в части соблюдения требований электробезопасности.

Основными рисками производственного травматизма по филиалам ПАО «Россети Северный Кавказ» являются: поражение электротоком; падение с высоты; воздействие среды с высокой температурой (температура воздуха); воздействие среды с низкой температурой; воздействие вредных химических веществ; повреждения в результате контакта с насекомыми, пресмыкающимися, животными (собаками); дорожно-транспортные происшествия; физические перегрузки, переутомления. [1]

Приказом ПАО «МРСК Северного Кавказа» от 29.05.2018 №311 повышен уровень исполнительной дисциплины в филиалах ПАО «Россети Северный Кавказ».

Во всех производственных подразделениях выявлено оборудование, представляющее угрозу травмирования персонала, установлены травмирующие факторы, разработаны дополнительные меры безопасности при обслуживании данного оборудования. Составлены планы-графики ликвидации травмоопасных мест.

С целью установления порядка формирования, функционирования и взаимодействия многоуровневой системы внутреннего технического контроля в филиале «Дагэнерго» приказом от 16.12.2020 №406-пр введено Положение о системе внутреннего технического контроля в филиале «Дагэнерго».

В 2023 году в филиале «Дагэнерго» осуществляли работу 2001 бригад из которых 922 бригад были охвачены внезапными проверками на предмет соблюдения требований правил безопасности.[2]

Основные нарушения: самовольное проведение работ без оформления наряда, распоряжения; несоответствие предусмотренных нарядом-допуском технических мероприятий установленным требованиям; нарушения действующих правил при оформлении наряда-допуска; невыполнение в полной мере определенных нарядом-допуском технических мероприятий; допуск к работе без оформления проведения целевого инструктажа; расширение объёма задания, предусмотренного распоряжением; не применение персоналом имеющихся средств защиты или применение средств защиты с истёкшей датой следующего испытания.

Уровень охраны труда по сравнению с 2023 годом изменился в лучшую сторону. Повысилось качество производимых проверок в рамках Дня ОТ и ПБ, производственного контроля и внезапных проверок. Проводимые проверки показали, что наиболее распространенные нарушения (такие как недостаток средств защиты, спецодежды, оборудование для оснащения комнат хранения и т.д.) связаны с недостаточным финансированием мероприятий по ОТ.

В соответствии с требованиями приказа ПАО «МРСК Северного Кавказа» от 04.04.2017 №218 «Об утверждении Положения о порядке и контроле использования видеорегистраторов» в филиале «Дагэнерго» организована работа по контролю использования видеорегистраторов при подготовке рабочих мест и допуске бригад к работам на объектах. Просматривание видеозаписей производится:

- руководителями структурных подразделений ПУ ЭС, РЭС и ГЭС Филиала «Дагэнерго» для принятия оперативных мер (не менее 0,5 часа видеозаписей в день);
- руководителями структурных подразделений филиала ПАО «Россети Северный Кавказ»-«Дагэнерго», для выработки системных мер и оценки качества работы (не менее 0,5 часа просмотр видеозаписей, предоставленных подразделениями сл. ПС и сл. ЛЭП и 0,5 часа просмотр видеозаписей, предоставленных РЭС);
- выборочно работниками исполнительного аппарата филиала ПАО «Россети Северный Кавказ»-«Дагэнерго» при проведении проверок на ПС и ВЛ.

Также в Филиале ПАО «Россети Северный Кавказ»-«Дагэнерго» уделяется большое внимание Охране окружающей среды и обеспечению экологической безопасности.

Количество объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду, с разбивкой по категориям на 31.12.2023.

В филиале ПАО «Россети Северный Кавказ» - «Дагэнерго» 45 производственных площадок оказывающих негативное воздействие на окружающую среду:

Таблица 1

№ п.п.	Наименование ДО/Филиала	2 категория	3 категория	4 категория	Всего поставлено на учет объектов	Всего объектов, ожидающих постановку на учет
		штук				
1	Филиал «Дагэнерго»	0	2	2	0	41
ИТОГО:		0	2	2	0	41

Источник: Филиал ПАО «Россети Северный Кавказ»- «Дагэнерго»: официальный сайт - www.dagenergo.ru (дата обращения 20.10.2024)

По 4 объектам НВОС поданы заявки о постановке на учет, для внесения в государственный реестр объектов оказывающих НВОС. Для 41 объектов разработано техническое задание по подготовке экологической документации (инвентаризации объектов и постановке на учет).

Соблюдение требований природоохранного законодательства в части оформления необходимой природоохранной документации исходя из критериев отнесения объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду.

По объектам оказывающим негативное воздействие на окружающую среду, отнесенным ко II категории, указать наличие декларации о воздействии на окружающую среду.

Филиал ПАО «Россети Северный Кавказ» - «Дагэнерго» имеет следующую документацию:

1. Инвентаризация источников выбросов
2. Паспорта опасных отходов
3. Журнал учета движения отходов

Осуществляется сдача годовых отчетных форм:

1. 2-ТП отходы
2. 4-ОС
3. Декларация о плате за негативное воздействие на окружающую среду.

В филиале ПАО «Россети Северный Кавказ» - «Дагэнерго» не разработана проектная документация по источникам выбросов загрязняющих веществ в атмосферу в связи с недостатком финансирования. Основными источниками загрязнения окружающей среды по предприятию в целом являются подразделения гаража: мастерские, ремонтные боксы, стоянки автотранспорта.

Филиал ПАО «Россети Северный Кавказ» - «Дагэнерго» не имеет лицензии на осуществление деятельности по обращению с отходами I-IV классов опасности. В этой связи для утилизации отходов I-IV классов опасности заключены договора с лицензированными организациями. Накопление отходов осуществляется в оборудованных местах накопления отходов, в соответствии с п. 1 ст. 22 Федерального закона Российской Федерации от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

Накопление твердых коммунальных отходов осуществляется в соответствии с правилами обращения с ТКО, утвержденными Правительством РФ.

В 2023 году были заключены договора с региональными операторами на вывоз ТКО.

В 2023 году также отмечается увеличение объемов образования и передачи отходов I - II классов опасности ФГУП «Федеральному экологическому оператору».

В 2023 году в Филиале «Дагэнерго» электросетевые объекты (ВЛ-35-110кВ) были оборудованы птицевоздушными устройствами, в количестве – 102 шт. Все трансформаторные подстанции ограждены изгородями и снабжены защитными кожухами.

Согласно представленной информации на сайте ПАО «Россети Северный Кавказ» в 2024 году ПАО «Россети Северный Кавказ» выделяет ключевые задачи, направленные на

укрепление и усовершенствование механизмов системы управления рисками и внутреннего контроля» [2].

К этим приоритетам относятся:

1. Обеспечение риск-ориентированных контрольных мероприятий. Это включает в себя анализ документов для согласования с коллегиальными органами управления и оценку результатов проверок, осуществляемых внешними регуляторами.

2. Активное включение в процессы управления рисками во время процедур ликвидации и банкротства компаний.

Постановка этих задач свидетельствует о стратегическом подходе компании к минимизации возможных рисков и повышению контрольных стандартов, что является основой для стабильного развития и долгосрочного успеха в хозяйственной деятельности.

В ПАО «Россети Северный Кавказ» функции внутреннего аудита возложены на специализированную Дирекцию внутреннего аудита и контроля. Этот ключевой орган несет ответственность за выполнение аудитных процедур и является неотъемлемой частью контрольной среды компании.

Функционирование дирекции строго регулируется Советом директоров, что подразумевает его прямое участие в управлении деятельностью внутреннего аудита. Это включает в себя утверждение ключевых документов, таких как план работы и отчет о его исполнении, а также бюджет подразделения. Кроме того, Совет директоров определяет кадровую политику подразделения, в частности, назначение и увольнение руководителя, а также установление его заработной платы.

Основная цель дирекции внутреннего аудита заключается в содействии управленческой эффективности на высшем уровне. Таким образом, подразделение играет решающую роль в обеспечении надежности и достоверности бизнес-процессов, способствуя достижению стратегических целей Общества.

Представленные на сайте ПАО «Россети Северный Кавказ» [2] «Стратегия и функционирование внутреннего аудита в ПАО «Россети Северный Кавказ» строятся на основе нормативных документов, принятых руководством. Ключевым среди них является обновленная Политика внутреннего аудита, ратифицированная решением Совета директоров 7 июля 2023 года и зарегистрированная в протоколе от 10 июля 2023 года №535» [2].

В 2023 году профессиональное сообщество аудиторов в Обществе насчитывало пять специалистов, что подчеркивает внимание компании к детальному контролю хозяйственных процессов.

Получение обратной связи от Комитета по аудиту осуществляется руководителем внутреннего аудита. Он активно взаимодействует с Комитетом по аудиту, что включает многогранное изучение и реагирование на решения и предложения Комитета. Эта взаимосвязь способствует обоюдному пониманию и оцениванию эффективности функций аудита. Также процесс обмена информацией и сбора мнений включает анкетирование, что позволяет членам Комитета выразить свою оценку работы внутреннего аудита.

В ходе анализа данных за 2023 год, индекс удовлетворенности Комитета по аудиту деятельностью внутреннего аудита, основанный на взвешенном подсчете оценок от ответов членов Комитета, демонстрирует результат, который характеризуется как «в целом соответствует». Этот показатель отражает среднее значение, основанное на взаимодействии и оценках проголосовавших членов Комитета, и говорит о том, что подходы и результаты работы внутреннего аудита, в общем, соответствуют ожиданиям Комитета по аудиту.

В ответ на внешнюю оценку руководство ПАО «Россети Северный Кавказ» проявило инициативу в стимулировании совершенствования деятельности внутреннего аудита. С этой целью и на основе замечаний независимых экспертов был разработан стратегический план на 2020-2024 годы, направленный на улучшение функционирования внутреннего аудита. План получил одобрение Комитета по аудиту 5 марта 2020 года и был утвержден решением Совета директоров 8 апреля 2020 года.

Продолжая стремление к профессиональному росту, Комитет по аудиту согласовал план мероприятий по развитию навыков внутренних аудиторов 23 марта 2022 года, который затем был одобрен Советом директоров 14 июня 2022 года. В 2023 году произошли дальнейшие обновления в планах развития. Отраженные в протоколе № 177 от 3 октября 2023 года корректировки, синхронизированные с новейшими требованиями и тенденциями, были согласованы. Окончательное утверждение модификаций в планах дало начало новому документу, принятому Советом директоров 9 октября 2023 года.

Данные инициативы отражают стремление ПАО «Россети Северный Кавказ» к непрекращающемуся усовершенствованию профессионализма своего аудиторского отдела и адаптации к изменчивым условиям в сфере корпоративного управления и контроля.

Таблица 2

Показатели управления рисками и внутреннего контроля

Показатель	Ед. изм.	Период			Изменение 2023/2022, %
		2021 г. факт	2022 г. факт	2023 г. факт	
Количество проведенных контрольных мероприятий, направленных на выявление и минимизацию рисков	шт.	3784	7319	8788	20,07
Количество рассмотренных материалов (вопросов) закупочной деятельности	шт.	3619	4094	3662	-10,56
Количество устраненных нарушений по результатам проверок, проведенных внешними органами контроля	шт. (%)	40	82	6883*	8 294
Общая сумма отмененных штрафов по результатам обжалования постановлений о привлечении к административной ответственности	млн руб.	42,125	10,266	4,500*	-56
Общая сумма поступивших в бюджет Общества денежных средств от контрагентов, находящихся в процедурах банкротства и ликвидации	млн руб.	90	995,0	387,2	-61,08
Общая сумма сэкономленных Обществом денежных средств в связи с приобретением на торгах собственной задолженности перед должниками, находящимися в процедурах банкротства	млн руб.	-	-	-	-

* Существенный рост числа нарушений обусловлен увеличением количества проверок Ростехнадзором.

** Информация представлена по делам, вступившими в законную силу. 38 постановлений по делам об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1, 2 ст. 9.21 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, находятся в процессе обжалования.

ПАО «Россети Северный Кавказ» строго следует положениям ст. 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ, датированного 25 декабря 2008 года, который касается мер по борьбе с коррупционными действиями. В рамках данного закона в компании реализованы

разносторонние задачи, направленные на профилактику коррупционных рисков и их нейтрализацию.

Данная политика предусматривает не только введение систем антикоррупционных стандартов и процедур, но и их неукоснительное соблюдение, подкрепленное непрерывным контролем и мониторингом их эффективности.

На заседании Совета директоров компании, состоявшемся 19 июля 2023 года, было принято решение об утверждении новой версии Антикоррупционной политики (согласно протоколу № 536 от 21 июля 2023 года). Этот стратегический документ запечатлел единую позицию и подход всей Группы компаний «Россети» к претворению в жизнь антикоррупционных мер, предусмотренных упомянутым федеральным законом, и эффективному воплощению в практику мероприятий, нацеленных на устранение коррупционных проявлений.

В рамках обновленной Антикоррупционной политики, ПАО «Россети Северный Кавказ» стремится осуществить целый ряд ключевых задач для борьбы с коррупцией. Для этого вводятся всеобъемлющие мероприятия, в том числе организационные и разъяснительные, которые направлены на строгое соблюдение сотрудниками установленных законодательством запретов, ограничений и требований.

Одна из основных целей – это стандартизация антикоррупционных принципов и процедур во всем Обществе и его дочерних и управляемых компаниях. Это обеспечит унификацию подходов и прозрачность действий сотрудников на всех уровнях.

Также особое внимание уделяется обеспечению соблюдения юридической ответственности за нарушения антикоррупционного законодательства. Включает контроль за исполнением мер, направленных на урегулирование и предупреждение конфликта интересов.

Не менее важной задачей политики является формирование и поддержание культуры нулевой терпимости к коррупционному поведению среди персонала. Это предполагает не просто отказ от коррупционных действий, но и активное формирование у сотрудников установленной позиции общества в отношении коррупции.

Целями проведенных мероприятий были улучшение нормативного управления антикоррупционной сферой в Обществе и в управляемых компаниях, а также создание согласованной системы для эффективного предотвращения коррупции. Важным шагом стало введение новых организационно-распорядительных документов в 2023 году, что позволило более четко регламентировать аспекты деятельности, связанные с антикоррупционными инициативами

Внедренные организационно-распорядительные документы (ОРД) предоставляют ПАО «Россети Северный Кавказ» инструменты для эффективного управления антикоррупционными процессами. Они позволяют не только осуществлять текущую антикоррупционную деятельность в соответствии с законодательством РФ, но и осуществлять анализ и усовершенствовать подходы и механизмы внутреннего контроля.

Согласно принципам Антикоррупционной политики, ПАО «Россети Северный Кавказ» и его подразделения активно участвуют в масштабных антикоррупционных программах и инициативах, таких как Антикоррупционная хартия образца от 25 мая 2015 г. №2071, что подтверждает их обязательства в сфере борьбы с коррупцией.

Ключевую роль в предотвращении коррупции играет организация процессов, направленных на управление и минимизацию конфликта интересов. В компании систематически проводится декларирование информации о потенциальных конфликтах интересов как среди сотрудников, так и среди претендентов на вакантные позиции при найме на работу или переводе. Анализ этой информации позволяет повысить прозрачность и доверие в рамках организации. Регулярно составляется и представляется отчет о декларировании конфликта интересов, что является частью обязательств перед головной компанией ПАО «Россети» и подчеркивает стремление к высоким стандартам корпоративной этики.

В 2023 году, следуя установленной задаче на ежегодное декларирование конфликтов интересов, ПАО «Россети Северный Кавказ» провело масштабную кампанию среди своих административных и управленческих сотрудников. Активность, осуществлена в соответствии с положениями распорядительного приказа компании от 30 июня 2021 года №268, охватила анализ ситуации за предшествующий 2022 год. В итоге кампании было собрано деклараций от 2049 работников.

Комплексная проверка поступивших деклараций выявила несколько предконфликтных ситуаций, требующих внимания. Одна ситуация касалась деятельности сотрудника в отношении членов семьи, что могло привести к конфликту интересов. Семь других случаев были связаны с участием работников в деятельности юридических лиц, информация о которых не была изначально указана в их декларациях. Ещё один инцидент был связан с внешней работой сотрудника на условиях совместительства в компании-контрагенте. Все выявленные инциденты были своевременно исправлены и разрешены в рамках действующих процедур, что подтверждает прозрачность и ответственность Организации перед своими сотрудниками и заинтересованными сторонами.

В интересах предотвращения конфликта интересов и личной заинтересованности при выполнении служебных обязанностей и принятии важных решений, в отчётный период была проведена проверка поданных деклараций конфликта интересов потенциальными работниками ПАО «Россети Северный Кавказ» и компаниями, находящимися под её управлением. В течение 2023 года был осуществлён анализ 2869 деклараций соискателей, в результате чего были сформированы соответствующие оценочные заключения.

На основе информации, полученной в результате этой работы, управлениям по персоналу и отделам организационного проектирования было предоставлено 34 заключения, которые оказали влияние на процесс решения вопросов о трудоустройстве кандидатов. В частности, некоторые заключения включали информацию о предоставлении соискателями неполных или неточных сведений, а также факты, свидетельствующие о возможной неблагонадёжности претендентов. Эти данные послужили основанием для принятия решений о невозможности заключения трудового контракта с такими кандидатами на замещаемые вакансии.

В первом квартале 2023 года ПАО «Россети Северный Кавказ» адаптировало и внедрило четкие стандарты и процедуры, ориентированные на предотвращение коррупции и соблюдение принципов корпоративной этики. Эти меры направлены на обнаружение любых конфликтов интересов, аффилированных связей и других практик, которые могут подорвать добросовестность работы сотрудников.

Ключевой инициативой стала детальная проверка информации о доходах, имуществе и имущественных обязательствах сотрудников, которые занимают важные позиции, а также их близких родственников, основанная на данных за 2022 год. В процесс включено тщательное изучение материалов, касающихся 21 сотрудника и 60 членов их семей.

В результате данной ревизии были обнаружены некоторые несоответствия, не относящиеся к предконфликтным ситуациям. Все замечания были оперативно рассмотрены и разрешены в рамках установленных процедур, демонстрируя стремление компании к поддержанию высоких стандартов прозрачности и ответственности перед заинтересованными сторонами.

В Обществе действует Приказ № 334 от 6 августа 2021 года, который ввёл в ПАО «Россети Северный Кавказ» и подведомственных организациях унифицированный процесс обработки жалоб на коррупцию от работников, контрагентов, а также других физических и юридических лиц. Данный регламент организует системный подход к приёму, рассмотрению и урегулированию обращений на тему коррупции и устанавливает процессы для проверки указанных фактов, а также разработки мер противодействия нарушениям коррупционного характера.

За 2023 год было официально зарегистрировано 22 обращения, касающиеся потенциальных коррупционных действий внутри компании и её филиалов. Несмотря на это, по результатам выполненных должностных проверок, основанных на содержании поступивших сообщений, факты коррупции обнаружены не были.

В соответствии с единым Антикоррупционным стандартом, осуществлённым для обеспечения прозрачности в закупках, Службой безопасности ПАО «Россети Северный Кавказ» было проведено обширное количество проверок, достигающее 1 303 анализа документов и проверок участников закупочных процедур. Эти меры направлены на оценку надёжности и честности участников процесса, исключение связей аффилированности, выявление конфликтов интересов и прочих злоупотреблений, в том числе возможных нарушений, связанных с занимаемыми должностями в компании.

Общество активно работает над оптимизацией финансовых показателей, а именно путём сокращения начальной (максимальной) цены закупок, что в 2023 году позволило снизить расходы на 36,32 миллиона рублей. Кроме того, регулярно ведётся работа по контролю за списком инсайдеров: обновляется реестр, своевременно информируются лица, входящие или исключённые из списка, а также передаётся важная информация организаторам торгов на фондовых биржах. Постоянно осуществляется составление отчётности, анализ и проверка сделок с контрагентами, уточнение сведений о бенефициарах, в том числе через Автоматизированную систему анализа и сбора информации о бенефициарах (АС АСИБ) для гарантирования прозрачности и ответственности ведения бизнес-процессов.

Таблица 3

Показатели в части обеспечения безопасности

Показатель	Ед. изм.	Период			Изменение 2023/2022, %
		2021 г. факт	2022 г. факт	2023 г. факт	
Количество проверочных мероприятий, проведенных с участием ПБ филиалов в сфере финансово-хозяйственной деятельности по выявлению, предотвращению и возмещению (погашению) ущерба	шт.	3 784	7 319	8 788	20,07
Антикоррупционный контроль этапов закупочной деятельности (рассмотрение аналитических записок, вопросов, выносимых на заседания Центрального закупочного органа (Центральной конкурсной комиссии), проведение антикоррупционной экспертизы проектов договоров, проверка участников закупок на возможную аффилированность с работниками Общества	шт.	3 619	4 094	3 662	-10,56
Рассмотрено обращений, поступивших на «горячую линию», о возможных фактах коррупции и мошенничества	шт.	45	27	22	-18,52
Предотвращенный материальный ущерб по результатам проведенной работы	млн руб.	37,2	241,08	42,6	-82,33

Доля работников службы безопасности, прошедших подготовку по вопросам политики Общества в области прав человека или конкретных процедур и их применения в области безопасности	%	100	100	100	0
--	---	-----	-----	-----	---

Список источников

1. Филиал ПАО «Россети Северный Кавказ» - «Дагэнерго»: официальный сайт - www.dagenergo.ru (дата обращения 20.10.2024)
2. ПАО «Россети Северный Кавказ»: официальный сайт – www.rossetisk.ru (дата обращения 22.10.2024)
3. Левченко Р.А. Энергия Северного Кавказа/Левченко Р.А., Юдина Л.//Вести в электроэнергетике. 2024. № 3 (131). С. 46-49.
4. Чепик О.В. Пути минимизации рисков и угроз экономической безопасности хозяйствующего субъекта/ Чепик О.В. // Научные междисциплинарные исследования. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-minimizatsii-riskov-i-ugroz-ekonomicheskoy-bezopasnosti-hozyaystvuyuschego-subekta> (дата обращения: 28.10.2024).

Информация об авторах

Курбанова Умукусум Али-Искандеровна, К.э.н., доцент, кафедра «Мировая и региональная экономика», Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Абдулгамидова Аминат Хасбулатовна, Магистр 2 года обучения, кафедра «Мировая и региональная экономика», Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Information about the authors

Kurbanova Umukusum Ali-Iskanderovna, Candidate of Economics, Associate Professor, Department of World and Regional Economics, Dagestan State University, Makhachkala, Russia
Abdulgamidova Aminat Khasbulatovna, Master's Degree in 2 years of Study, Department of World and Regional Economics, Dagestan State University, Makhachkala, Russia

*Магомаева Эльмира Руслановна,
Дагестанский государственный университет
Магомедханова Гюльпери Сабировна,
ГБПОУ «Профессионально-педагогический колледж»
Ахмедов Шамиль Хабирович,
Дагестанский государственный университет*

Проблема молодежной безработицы в России и эффективные меры по ее снижению

Аннотация. Актуальность исследования обусловлена высокой безработицей среди молодежи в России, что отрицательно сказывается на социально-экономическом развитии страны и требует усиления государственных мер поддержки. Цель исследования — анализ текущих программ и инициатив, направленных на сокращение безработицы среди молодежи, а также оценка их эффективности. Рассмотрены механизмы государственной поддержки, такие как временная финансовая помощь предпринимателям, меры стимулирования частичной занятости и социального страхования от безработицы. Изучены международные подходы к решению проблемы молодежной безработицы и влияние раннего профилактического вмешательства на сохранение молодежи в образовательной системе. Раскрыты социальные и экономические последствия продолжительной безработицы среди молодежи, а также риски социальной маргинализации. Выявлены основные направления улучшения программ занятости для молодых людей с учетом зарубежного опыта. В заключении предлагаются рекомендации по оптимизации государственной политики в области трудоустройства молодежи.

Ключевые слова: молодежная безработица, трудоустройство, социальная поддержка, государственная инициатива, профилактика, социальная адаптация.

The problem of youth unemployment in Russia and effective measures to reduce it

*Magomaeva Elmira Ruslanovna,
Dagestan State University
Magomedkhanova Gulperi Sabirovna,
GBPOU "Vocational Pedagogical College"
Akhmedov Shamil Khabibovich,
Dagestan State University*

Annotation. The relevance of the study is due to high youth unemployment in Russia, which negatively affects the socio-economic development of the country and requires strengthening government support measures. The purpose of the study is to analyze current programs and initiatives aimed at reducing youth unemployment, as well as to evaluate their effectiveness. The mechanisms of state support, such as temporary financial assistance to entrepreneurs, measures to stimulate part-time employment and social insurance against unemployment, are considered. International approaches to solving the problem of youth unemployment and the impact of early preventive intervention on the preservation of youth in the educational system have been studied. The social and economic consequences of prolonged youth unemployment, as well as the risks of social marginalization, are revealed. The main directions of improving employment programs for young people, taking into account foreign experience, have

been identified. In conclusion, recommendations are offered on optimizing the state policy in the field of youth employment.

Keywords: youth unemployment, employment, social support, state initiative, prevention, social adaptation.

Введение

Безработица среди молодежи является одной из серьезных социально-экономических проблем современной России. Молодежь, как активная и гибкая часть общества, обладает высоким потенциалом, который может быть утрачен без надлежащей поддержки. Наличие устойчивой занятости для молодых людей способствует не только личностному развитию, но и укреплению социальной стабильности. В условиях рыночной экономики эффективная занятость молодежи становится залогом экономического роста и повышения уровня жизни. Однако многие молодые люди сталкиваются с трудностями в поиске работы из-за отсутствия опыта и ограниченных возможностей на рынке труда. Поэтому важно разработать целенаправленные программы и меры, которые помогут молодежи успешно интегрироваться в профессиональную среду.

Основная часть

Одной из ключевых трудностей на текущем этапе роста экономики России выступает вопрос трудоустройства юных граждан. Таким образом, вопрос возникает из-за трудностей в трудоустройстве молодых людей. Молодаёж является колоссальным активом Российской Федерации, обладающим ключевой значимостью для существования нашего государства. Сегодня молодое поколение выступает залогом устойчивого прогресса и представляет собой наиболее динамичную и адаптивную силу в сфере образования, куда инвестируются национальные ресурсы. Эффективная борьба с безработицей среди молодых людей существенно способствует укреплению социальной устойчивости и экономическому росту Российской Федерации.

Инициатива по найму персонала – это государственная инициатива, цель которой заключается во взаимодействии между работодателями и лицами, находящимися вне трудового процесса, с целью приобретения девяти месяцев профессиональной практики.

Механизм стимулирования труда на неполную занятость дает возможность определенным лицам с длительной безработицей трудиться неполный рабочий день и получать особое еженедельное пособие.

Временная финансовая помощь для предпринимателей предоставляет поддержку тем, кто лишился работы и стремится основать собственную фирму.

Если человек теряет работу или стажировку, либо его статус меняется на лицо, требующее обязательного страхования согласно закону о поддержке трудоустройства, и он становится безработным, то ему предоставляется пособие по безработице при выполнении определенных условий.

- Он оформился в службе занятости и направил прошение о выплате пособия по причине отсутствия работы.

- У него отсутствует трудоустройство либо его рабочий график составляет меньше пятнадцати часов еженедельно.

- Он активно старается преодолеть свою безработицу, например, отправив резюме и успешно пройдя интервью по приглашению нанимателя.

Процент оплаты по страхованию от потери работы равняется 2,5 процентам от суммы полученного дохода. Так же, как это происходит с пенсионными выплатами, есть верхний предел для расчета взносов. Платеж обычно делится поровну между сотрудником и его нанимателем.

Все сотрудники, практиканты, молодые люди с ограниченными возможностями здоровья и прочие категории граждан, обязанные проходить страхование, обеспечены защитой от безработицы.

Для получения финансовой поддержки в связи с отсутствием работы, человек обязан явиться в Управление занятости, уведомить о своем статусе безработного и оформить просьбу на предоставление помощи.

Житель должен самостоятельно уведомлять Управление по трудоустройству о всех переменах в своей жизненной обстановке, которые могут сказаться на праве получения субсидий (например, если житель начинает получать пенсионные выплаты или находит занятие).

Если человек не способен самостоятельно поддерживать свою жизнь благодаря своим финансам или собственности, то он имеет право обратиться за основными выплатами, связанными с прожиточным минимумом, предназначенными для тех, кто активно ищет трудоустройство.

Лицо, испытывающее потребность в поддержке, обладает правом на получение государственной помощи согласно Конституции. Основной опорой для людей, находящихся в поисках работы, является обеспечение полноценного проживания для достойной жизни. Эти категории включают в себя пищевые продукты, одежду, товары для дома, подходящее место проживания, обеспечение теплом, медицинское обслуживание и соблюдение норм санитарии, а также возможность поддерживать связи между людьми и принимать участие, хоть и в ограниченной степени, в общественной, культурной и политической деятельности.

Помимо этого, обучающие и объединительные наборы гарантируют, что малыши, юноши и юные люди осваивают хотя бы базовый социально-культурный фундамент. Это включает покрытие дополнительных затрат, таких как организация поездок в школу, приобретение необходимых учебных принадлежностей, включая блокноты, карандаши и учебную литературу, покупку проездных документов для школьного транспорта, обеспечение питанием во время учебного дня, а также, при соблюдении определённых условий, посещение специализированных занятий или индивидуальные уроки (поддержка образовательного процесса).

На данной базе предоставляется поддержка всем лицам, испытывающим потребность, для достижения минимальных условий социального и культурного развития, необходимых для достойного существования.

Вне зависимости от обстоятельств, основной задачей является предотвращение необходимости в поддержке и, если это невозможно, сократить её продолжительность и постараться избавиться от неё максимально быстро. Таким образом, включение в трудовой рынок представляет собой ключевой аспект для лиц, обладающих работоспособностью.

Следуя концепции стимулирования и прогнозирования, служба по трудоустройству обеспечивает все необходимые привилегии для поддержки включения в трудовой рынок, учитывая критерии устойчивого развития и ресурсосбережения. Если трудоустройство на широком рынке занятости в ближайшем будущем кажется невозможным, стоит воспользоваться любой логичной возможностью трудоустройства.

Безусловно, вопрос о трудоустройстве представляет собой одну из основных проблем в условиях рыночных отношений, и без его решения невозможна организация продуктивной экономической активности.

Признание необходимости решить проблему молодежи, отделившейся от основных учебных и профессиональных занятий, имеет международное признание. Исходя из реальных данных о политике, осуществляемой в республике, данная работа анализирует ситуации, способные предотвратить рост безработных.

Пока правительственные структуры по всему миру старались справиться с проблемами трудоустройства молодых людей в периоды экономических спадов, сегодня слово "безработный" активно применяется для описания чувства одиночества и социального отчуждения, а также высокой степени безработицы среди молодого поколения. В периоды экономической рецессии молодежь испытывает несоразмерные трудности из-за своей обычно неустойчивой позиции на трудовом рынке, обусловленной

недостатком профессиональных умений и практического опыта. Вредные результаты продолжительной безработицы среди молодого поколения и социального разделения всё ещё ставят перед руководящими структурами задачу разработки эффективных и долговременных способов воздействия. Кроме того, необходимо учитывать расходы, обусловленные регулированием экономических и социальных последствий бездействия молодёжи для государственных финансов [1].

Писательские произведения полны терминами типа "досрочный выход из учебного заведения", "изоляция" и "угроза". В качестве примера, в то время как в России фокус политических мер и вмешательств сосредоточен на группе лиц без работы, основная масса внимания в мировых исследованиях направлена на тех, кто проходит обучение в образовательной системе, однако считается находящимся под риском исключения до окончания предусмотренного законодательством срока, что может привести к разрушительным индивидуальным последствиям. Возможно, акцент на данной последней категории представляет собой усилие по снижению риска их "разъединения" путем более раннего вмешательства.

С первых шагов необходимо численно определить и осмыслить появление безработных среди юношества и социальной разобщенности как ключевых задач для повесток дня европейских правительств. Международная трудовая организация (МОТ) объявила о том, что наблюдается минимальный успех в снижении уровня безработицы среди молодых людей в государствах с развитой экономической структурой, при этом показатели как доли, так и длительности безработицы демонстрируют значительное увеличение.

Что касается статистики по безработным, в отчете Международной организации труда, основываясь на информации Организации экономического сотрудничества и развития, указывается, что каждый шестой юноша "не работает и не обучается", а наиболее высокий уровень безработицы наблюдается в Эстонии, Исландии, Ирландии и Испании. Это приводит к последующему негативному влиянию на возможности занятости и доходы молодежи, а также на их самочувствие и удовлетворенность профессиональной деятельностью даже через двадцать лет.

Существуют территориальные различия и разногласия между поселениями, обусловленные уровнем социального лишения и безработицы среди взрослой части населения. Таким образом, территориальная принадлежность, связанность с определенным районом и общественные связи ясно определяют рамки возможностей, которые доступны юношам и девушкам. Одновременно с этим анализ данных исследования и собранные факты, полученные в ходе анализа программ, помогли определить ключевые аспекты, способствующие достижению успеха среди молодежи, относящейся к категории НЭИТ.

При создании стратегии, направленной на молодое поколение, важно принимать во внимание три основных аспекта. Во-первых, важно разграничить "предотвращающие" и "восстанавливающие" подходы. При анализе соответствующего решения проблем с безработицей последний анализ методов, применяемых во многих европейских странах, выделяет три стратегии:

Ответные действия на стратегическом уровне предполагают согласование политики в едином ключе.

Профилактические методики представляют собой первичные действия, ориентированные на уменьшение риска исключения на последующих стадиях. Определение молодых людей, находящихся в группе риска, осуществляется на основании их места жительства, учебного заведения, социального статуса и других факторов.

Тактики восстановления обучения направлены на лиц, которые ранее покинули систему обучения и профессионального развития.

Отличие между "предотвращающими" и "восстановительными" подходами играет ключевую роль при определении момента и места реализации мер выявления потенциальных угроз. Предотвращение предполагает сбор и изучение в основном

информации о школе на начальном этапе жизненного пути юноши в образовательной системе, тогда как восстановление, возможно, потребует сотрудничества множества организаций и осуществляется после его ухода из системы. Сейчас действия по противодействию экономическому спаду, акцентирующиеся на строгом финансовом управлении, урезании общественных служб, увеличении затрат на социальную защиту, тревогах относительно массовых протестов и разрушении социального единства, вызывают вопросы о том, могут ли власти одновременно работать над предотвращением экстремизма и восстановлением целостности.

Второе обстоятельство, которое стоит учесть, состоит в том, что среди молодых людей, не имеющих работы, не все можно считать "уязвимыми" или "маргинальными". Неверно считать, что самые слабые или обособленные категории населения, например, лица без определенного места жительства, юные преступники или подростки, лишенные опеки, формируют основную массу групп, подверженных опасности. В то время как определенные черты, такие как слабые академические результаты, разочарование в образовательной системе и низкое социальное положение, встречаются чаще всего, множество молодых людей, страдающих безработицей, обладают средним уровнем успехов, проживают у родителей, опираясь на их поддержку, и, следовательно, могут остаться незамеченными. Политическая интервенция обычно направлена на самые обездоленные и слабые слои населения, тогда как главные группы часто остаются незамеченными властью до тех пор, пока их положение не приведет к праву на социальную защиту и сопутствующие привилегии.

Третий аспект, требующий учета, – увеличение количества юных граждан, местопребывания которых остаются неизвестными. Это опасная тенденция, указывающая на возможное появление социального слоя с низким уровнем благосостояния. Это могло произойти из-за того, что некоторые услуги мониторинга и обслуживания были либо удалены, либо прекращены. Без учета оснований, нельзя игнорировать феномен эволюционирующей маргинальной прослойки, которая выделяется среди безработных и остается вне внимания властей из-за своей аполитичности. Таким образом, надежные механизмы мониторинга играют ключевую роль в реализации целевых политических акций [4].

В определенных государствах акцент делался на предотвращении безработицы, а именно на своевременном вмешательстве, чтобы избежать маргинализации молодых людей, тогда как в других странах политический фокус был направлен на снижение уровня безработицы. Существенная и нередко чрезмерно завышенная цена обоих типов воздействия обращает внимание на проблему "что эффективнее, где и для кого?"

Итак, результаты долгосрочных исследований указывают на то, что действия по раннему вмешательству способны уменьшить шанс того, что юные люди прекратят обучение на более поздней стадии, обычно путем определения лиц, которые могут столкнуться с риском оставить учёбу на основании факторов, таких как их родительский статус, окружение и академические достижения в учебном заведении.

Заключение

По итогам исследования можно сделать вывод, что для успешного преодоления молодежной безработицы необходимо совершенствовать действующие программы и увеличивать инвестиции в развитие молодежной занятости. Важно внедрять ранние профилактические меры для снижения риска исключения молодых людей из образовательной и профессиональной систем, что особенно актуально для групп риска. На основе лучших международных практик можно рекомендовать усиление программ профессионального обучения и временной занятости, а также расширение возможностей для получения первого профессионального опыта. Разработка специализированных государственных инициатив, направленных на поддержку молодых предпринимателей, также может способствовать уменьшению безработицы.

Список источников

1. Батрак Ю.А. Проблема молодежной безработицы в российской федерации / В сборнике: Актуальные проблемы экономической теории. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции студентов и молодых ученых. Ответственные за выпуск А.А. Илюхин, Н.И. Кириякова. 2019. С. 27-31.
2. Белоус И.И., Дулаев Н.А., Тузуркаев Х.Р. Современные инструменты поддержки занятости молодежи / В сборнике: Теория и практика менеджмента: состояние и перспективы. Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых, студентов, практических работников. Ростов-на-Дону, 2024. С. 5-9.
3. Бренюк Д.Д. Некоторые вопросы молодежной безработицы / В сборнике: Марафон знаний. Сборник научных трудов по итогам комплекса научных мероприятий. Новокузнецк, 2024. С. 161-163.
4. Гречка К.С., Угримова С.Н. Проблемы молодежной безработицы в россии / В сборнике: Проблемы и тенденции развития экономики и менеджмента. сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции. Ростов-на-Дону, 2020. С. 27-31.
5. Кондакова А.Н. Безработица среди молодежи как проблема современного рынка труда / В сборнике: Конкурентоспособность территорий. Материалы XXVI Всероссийского экономического форума молодых ученых и студентов. Екатеринбург, 2023. С. 160-162.
6. Кудрявцева О.А. Проблемы безработицы в современной россии: состояние, пути и способы преодоления / В сборнике: Актуальные проблемы экономического развития государств - членов Евразийского экономического союза. Сборник научных статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции, 24 ноября 2021 г.. Российская таможенная академия, Экономический факультет ; редкол.: В.Д. Лукина, Л.В. Горшкова. 2022. С. 172-174.
7. Мордвинова Е.Л., Попова А.А. Проблемы безработицы молодежи в российской федерации / В сборнике: Международная научная конференция по междисциплинарным исследованиям (SDE-IR 2023). Сборник статей конференции. Екатеринбург, 2023. С. 386-393.
8. Назаренко Н.В., Шептал А.Е., Кузьмин Я.В. Проблемы безработицы в россии: причины и следствия / В сборнике: Управление и экономическая безопасность: страна, регион, предприятие. сборник научных статей II Международной научно-практической конференции. 2019. С. 31-35.
9. Тарасова А.С. Актуализация проблемы трудоустройства молодежи в россии и механизмы нивелирования безработицы // Тенденции развития науки и образования. 2024. № 105-5. С. 142-145.
10. Юрова А.А. Особенности развития молодежной безработицы в россии / В сборнике: Ежегодная научная сессия студентов, магистрантов и аспирантов кафедры социально-экономической географии и регионоведения. сборник по материалам докладов научной сессии, прошедшей на факультете географии, геоэкологии и туризма Воронежского государственного университета. 2019. С. 258-261.
11. Юрова А.А. Причины молодёжной безработицы в современном обществе и пути их решения / В сборнике: Ежегодная научная сессия студентов, магистрантов и аспирантов кафедры социально-экономической географии и регионоведения. сборник по материалам докладов научной сессии, прошедшей на факультете географии, геоэкологии и туризма Воронежского государственного университета. 2019. С. 261-263.

Информация об авторах

Магомаева Эльмира Руслановна, к.э.н., доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом», Дагестанский государственный университет,

Магомедханова Гюльпери Сабировна, преподаватель высшей категории,
Преподаватель естественнонаучных общеобразовательных дисциплин, ГБПОУ
«Профессионально-педагогический колледж», Россия, г. Махачкала,
Ахмедов Шамиль Хабибович, Дагестанский государственный университет, Россия, г.
Махачкала,

Information about the authors

Magomaeva Elmira Ruslanovna, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of
Labor Economics and Personnel Management , Dagestan State University

Magomedkhanova Gulperi Sabirovna, Teacher of the highest category, Teacher of natural
science general education disciplines, GBPOU "Vocational Pedagogical College", Russia,
Makhachkala,

Akhmedov Shamil Khabibovich, Dagestan State University, Russia, Makhachkala

*Магомедов Магомедзагид Анварович,
Дагестанский государственный университет
Абдулатипов Гаджимурад Шамилович
Дагестанский государственный университет
Магомедова Мадина Абдусаламовна,
Дагестанский государственный университет*

Организационная культура: ключ к успеху и эффективному управлению компанией

Аннотация. В статье рассматривается роль организационной культуры как ключевого элемента в управлении современными компаниями. Обсуждаются различные подходы к определению корпоративной культуры, а также её функции, такие как интеграция, адаптация, регуляция и развитие. Особое внимание уделяется влиянию организационной культуры на эффективность работы сотрудников, их мотивацию и взаимодействие внутри коллектива. В статье приводятся примеры инструментов, которые помогают формировать и поддерживать сильную корпоративную культуру, включая процессы адаптации, обучение и поддержание комфортной рабочей атмосферы. Также анализируются различные факторы, влияющие на успешность внедрения корпоративной культуры в российских и зарубежных компаниях. Выводы подчеркивают, что правильно построенная корпоративная культура способствует снижению текучести кадров и повышению производительности труда. Влияние организационной культуры на финансовые результаты компании заключается в повышении общей эффективности, снижении затрат и увеличении прибыли. Успешная корпоративная культура способствует устойчивому росту компании и улучшению её конкурентоспособности. В завершение даны рекомендации по улучшению корпоративной культуры и её роли в стратегическом управлении.

Ключевые слова: организационная культура, корпоративная культура, управление персоналом, мотивация, адаптация сотрудников, эффективность работы, финансовые результаты, корпоративные ценности.

Organizational culture: the key to success and effective management of the company

*Magomedov Magomedzagid Anvarovich,
Dagestan State University
Russia, Makhachkala
Ilyasov Shamil Alievich
Dagestan State University
Magomedova Madina Abdusalamovna,
Dagestan State University*

Abstract. The article examines the role of organizational culture as a key element in the management of modern companies. Various approaches to defining corporate culture are discussed, as well as its functions, such as integration, adaptation, regulation and development. Special attention is paid to the influence of organizational culture on the effectiveness of employees, their motivation and interaction within the team. The article provides examples of tools that help to form and maintain a strong corporate culture, including adaptation processes, training and maintaining a comfortable working atmosphere. Various factors influencing the success of the introduction of corporate culture in Russian and foreign companies are also analyzed. The findings emphasize that a well-built corporate culture helps to reduce staff turnover and increase labor

productivity. The impact of organizational culture on the company's financial results is to increase overall efficiency, reduce costs and increase profits. A successful corporate culture contributes to the sustainable growth of the company and the improvement of its competitiveness. In conclusion, recommendations are given to improve the corporate culture and its role in strategic management.

Keywords: organizational culture, corporate culture, personnel management, motivation, employee adaptation, work efficiency, financial results, corporate values.

Введение

Организационная культура играет важную роль в формировании и развитии современных компаний, оказывая непосредственное влияние на их эффективность и конкурентоспособность. Это явление объединяет ценности, нормы, ритуалы и убеждения, которые направляют действия сотрудников и формируют внутреннюю атмосферу. Корпоративная культура не только способствует достижению целей организации, но и помогает адаптироваться к изменениям внешней среды. Исследования показывают, что компании с сильной корпоративной культурой достигают более высоких показателей благодаря единству команды и мотивации сотрудников. В данной статье рассматриваются основные функции организационной культуры, её влияние на деятельность компании, а также инструменты, способствующие её укреплению.

Основная часть

Относительно недавнего происхождения является понятия «организационная культура». Сейчас насчитывается примерно сто различных толкований данного термина. Определение Э. Шейна гласит, что организационную культуру следует воспринимать как совокупность общих принципов, которые были придуманы, обнаружены или развиты конкретной группой людей в процессе решения проблем, связанных с приспособлением к окружающей среде и внутренним единством, и которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценным достоянием. Члены организации разделяют комплекс убеждений и ожиданий, который следует рассматривать как организационную культуру. В организации формируются определенные нормы, которые существенно влияют на действия индивидуумов и коллективов, основываясь на их убеждениях и ожиданиях; организационная культура заключается в символах, ритуалах и легендах, передающих участникам организации ключевые представления о ценностях и убеждениях.

В.П. Пугачев определяет корпоративную культуру как некую общую индивидуальность компании, которая выражается через действия сотрудников [9]. Пугачев подчеркивает, что концепция "корпоративной культуры" охватывает систему характерного мышления и действий сотрудников, включающую в себя как субъективные (связанные с психологией), так и объективные (материализованные, доступные нашему восприятию через органы чувств) составляющие. Компанию можно представить как социальное пространство, где материальные и нематериальные факторы влияют на формирование общего духа, включающего философию, идеологию, ценности, методы решения проблем и поведение сотрудников, что способствует достижению успеха. Другие авторы видят в этом совокупности характерных ценностей, норм и взглядов, формирующих образец поведения для персонала, причем эти элементы могут меняться со временем и проявляться через символы; следовательно, корпоративная культура может рассматриваться как отражение ценностей, заложенных в структуре и кадровой политике организации.

Основной задачей каждой компании является выполнение своих целей с максимальной эффективностью. Эффективность работы компании во многом зависит от таких аспектов, как производственные возможности, методики выполнения задач, кадры, их профессиональный уровень и потенциал роста; однако особое значение имеет корпоративная культура компании, представляющая собой систему норм и стандартов, регулирующих сотрудничество и согласование между участниками команды, руководящими органами, структурными подразделениями и ключевыми факторами развития бизнеса. Комфортная

рабочая атмосфера в компании играет не меньшую роль в эффективности сотрудников, чем их финансовое вознаграждение [3]. Таким образом, деятельность организации требует оценки не только по экономическим показателям управления, но и по психологическим результатам. Влияние на последнее значительное действие обусловлено единством команды, атмосферой в компании, вовлечением работников в процесс принятия решений руководства, ясностью и доступностью для сотрудников целей и заданий компании, методов их выполнения, наличием общепринятых ценностей и многими другими факторами. Организационная культура оказывает непосредственное воздействие на успешность компании.

Управлению сотрудниками способствует мощный инструмент – организационная культура, обеспечивающая серьезное воздействие. Подобно другим явлениям, организационная культура способна оказывать как положительное, так и отрицательное влияние. Сотрудники будут по-разному относиться к своим рабочим задачам, ответственности за успех компании, взаимодействию внутри группы и другим аспектам, в зависимости от того, считают ли они корпоративную культуру своей организации положительной или отрицательной [2].

Важную роль играют функции организационной культуры как внутри компании, так и вне её границ благодаря указанным выше свойствам:

- 1) охранная;
- 2) интегрирующая;
- 3) регулирующая;
- 4) замещающая;
- 5) адаптивная; Развивающая и образовательная составляющая.

Управление качеством является ключевой функцией. Отдельным аспектом организационной культуры выступает адаптация компании к условиям внешнего окружения.

Внутренние правила, ценности и нормы, характерные для конкретной организации, выполняют защитную роль, препятствуя проникновению нежелательных влияний и негативных установок из окружающей среды. Единая система ценностей выполняет интегрирующую функцию, обеспечивая ощущение принадлежности к общему целому и определение роли каждого члена компании вместе с его ответственностью. Кроме того, наличие данной возможности способствует укреплению корпоративного духа внутри компании и формированию уникального бренда [4]. Поведение участников компании формируется и регулируется организационной культурой. В процессе трудовой деятельности люди следуют определенным нормам, стандартам и правилам, включая неписаные, что позволяет организационной структуре обеспечивать четкость и последовательность в экономической активности. В компании неформальные связи и отношения становятся предпочтительнее официальных правил и процедур благодаря влиянию замещающей функции корпоративной культуры, что ведет к снижению затрат на управление. Новые сотрудники могут легко интегрироваться в корпоративную среду и существующие связи благодаря адаптивной функции, которая повышает их лояльность к компании. Воспитанию способствует положительное влияние образовательной функции, которая повышает общую образованность внутри компании, укрепляя человеческие ресурсы и социальную устойчивость. Качество продукции зависит от условий труда, окружающей среды и микроклимата, которые, в свою очередь, зависят от функции управления качеством [5].

В рамках организационной культуры существует группа функций, направленных на адаптацию компании к условиям внешнего окружения, включая такие аспекты, как сбалансированность внутренних ценностей с теми, что существуют во внешнем мире, а также гибкость бизнеса для удовлетворения потребностей общества. Внутренние связи и взаимодействие с внешней средой облегчаются благодаря двум ключевым аспектам: управлению партнерскими связями и ориентации на клиента, что оказывает положительное влияние как на организацию в целом, так и на каждого её участника.

Исследователи разных стран акцентируют, что ключевой фактор успешной передачи полномочий подчиненным – это позитивная корпоративная атмосфера, которая обеспечивает

устойчивую миссию компании, формирует внутренние нормы поведения, мотивирует сотрудников к выполнению целей и помогает распространению общих ценностей среди персонала. Сотрудники компании мотивирует осознание того, что их деятельность обладает общественной ценностью, и это чувство ответственности перед обществом способствует скорому и высококачественному исполнению заданий.

Представители российских организаций, участвовавшие в нашем исследовании (см. приложение), также подтверждают, что культура внутри компании является значительным инструментом управления сотрудниками. Согласно их утверждению, корпоративная атмосфера играет объединяющую функцию, что ведет к повышению производительности труда.

В успешных российских предприятиях для сохранения высокой организационной культуры используются разнообразные методики, хотя руководители играют ключевую роль в ее формировании и поддержании. Среди ключевых инструментов обычно упоминаются такие аспекты, как выбор сотрудников, процессы адаптации, профессиональное развитие, организационная структура, дизайн рабочего пространства и зоны отдыха.

В организации лидеры определяют ключевые принципы и стандарты поведения. В числе эффективных инструментов укрепления корпоративной культуры значатся умение руководителя оценивать, контролировать и поддерживать сотрудников, его реакция на трудные обстоятельства и кризисные ситуации, целенаправленное влияние на профессиональные обязанности, образование и подготовка, критерии премий и карьерного роста [8].

В академических источниках подчеркивается значимость соответствия новых членов команды существующему корпоративному духу и обычаям компании при найме персонала, где применяются разнообразные методики, включая оценку, беседы и прочее. Например, во многих крупных фирмах, будь то национальных масштабов или международных, кандидаты на должность обязаны проходить многоэтапную систему собеседований.

Несмотря на успешную систему найма и отбора кадров, существует вопрос интеграции новых работников в корпоративную атмосферу компании. Адаптация к организационной структуре обычно осуществляется через социализацию, которая включает несколько последовательных стадий. До начала работы новый сотрудник изучает деятельность компании и ее особенности. При старте проекта он сопоставляет фактические данные с первоначальными предположениями.

Согласование собственных интересов и ожиданий с новым окружением происходит на третьей стадии, называемой стадией прямого приспособления.

Сейчас исследования российских и иностранных ученых акцентируют внимание на трех методиках осмысления значимости корпоративной культуры.

Во-первых, рассматриваемая организационная культура выступает в качестве инструмента управления, предоставляющего руководителям возможность формирования более продуктивной организации. С этой позиции, культура компании представляет собой особую сумму правил, идеалов, мнений, моделей поведения и прочего, формирующую механизм объединения коллективов и индивидуумов внутри организации ради выполнения ее задач. Эффективность работы компании может увеличиться за счет управления разнообразными сторонами корпоративной культуры, включая ценностные установки, убеждения, нормы поведения, технологические инновации и взаимодействие с клиентами. Финансовые результаты компании за пять лет могут быть предсказаны благодаря психологическому ресурсу, представленному организационной культурой [7].

Основные процессы внутри компании и ее составляющие взаимодействуют друг с другом в рамках управленческой среды, которая называется организационной культурой. В этом случае система ценностей, представлений и общих взглядов формирует определенный образ культуры организации, который влияет на работу сотрудников разных уровней, придает их действиям осмысленность и направляет их усилия внутри конкретной системы.

Управление организационной культурой является третьим аспектом. Этот метод сочетает идеи двух упомянутых ранее подходов и включает разнообразие теорий, исследующих базовые составляющие культуры, её типы и связи между ними. Таким образом, система координат, установленная организационной культурой, определяет, почему организация действует именно так, а не по-другому. Создание единого культурного пространства внутри компании способствует решению проблемы согласования личных задач сотрудников с общими целями организации, объединяя их вокруг ценностей, правил и образцов поведения.

В современных российских организациях роль культуры внутри компании трудно переоценить, так как она служит мощным инструментом, объединяющим инновационную структуру и способствующим выполнению поставленных целей.

Сильная организационная культура также способствует более эффективному использованию ресурсов, ускоряет процессы принятия решений, улучшает внутреннюю коммуникацию и повышает инновационную активность, что также влияет на финансовые результаты. Важно отметить, что поддержание позитивной корпоративной атмосферы помогает не только удерживать сотрудников, но и привлекать новых, что в свою очередь снижает затраты на набор и обучение персонала (табл.1).

Таблица 1

Взаимосвязь организационной культуры и финансовых результатов компании

Фактор организационной культуры	Влияние на финансовые результаты	Конкретные финансовые эффекты
Ценности и нормы компании	Улучшение производительности, снижение ошибок	Увеличение прибыли, снижение затрат на исправление ошибок
Мотивация сотрудников	Повышение продуктивности, вовлеченности сотрудников	Рост доходов, снижение текучести кадров, повышение качества услуг
Командная сплочённость	Увеличение эффективности групповой работы	Снижение затрат на управление, повышение общей прибыли
Качество корпоративной атмосферы	Улучшение работы и взаимодействия сотрудников	Снижение уровня стресса, повышение удовлетворенности клиентов и сотрудников
Обучение и развитие	Ускорение внедрения инноваций и новых решений	Повышение конкурентоспособности, рост рыночной доли
Лояльность сотрудников и клиентов	Уменьшение текучести кадров, рост клиентской базы	Снижение затрат на рекрутинг, повышение доходности за счет увеличения клиентской базы

Данные взаимосвязи подчеркивают, что организационная культура - это не только способ поддержания благоприятной рабочей атмосферы, но и важный фактор для достижения устойчивого финансового роста компании.

Организационная культура оказывает значительное влияние на финансовые результаты компании через различные механизмы и процессы. Прочные корпоративные ценности, высокие стандарты поведения и сплочённость команды способствуют повышению производительности, улучшению качества работы, снижению уровня текучести кадров и повышению лояльности клиентов. Эти факторы напрямую влияют на финансовые показатели, такие как прибыль, расходы и рост компании. К примеру, сотрудники, разделяющие корпоративные ценности, с большей вероятностью будут продуктивно работать, что снижает затраты на управление и повышает общий результат компании.

Восприимчивость к инновациям и готовность к их внедрению в различных областях общественной жизни формируется благодаря культуре, ориентированной на прогресс. Человеческая ориентация, основанная на инновационной культуре, включает в себя мотивы, знания, умения, навыки, а также нормы и образцы поведения. Участие граждан в социальных организациях и их удовлетворенность от этого процесса демонстрирует эффективность работы соответствующих структур. Сильная корпоративная культура приводит к заметным результатам, одним из которых является снижение текучести персонала благодаря общему видению целей компании и ценностей, за которые она борется. Сплоченность, верность и преданность коллектива обусловлены сильной корпоративной культурой.

Заключение

Организационная культура является мощным инструментом управления, определяющим эффективность работы компании и её способность адаптироваться к вызовам времени. Важно понимать, что сильная корпоративная культура способствует снижению текучести кадров, повышению производительности и укреплению лояльности сотрудников. Для достижения этих результатов компаниям рекомендуется инвестировать в развитие культуры через обучение, создание комфортной рабочей атмосферы и вовлечение персонала в принятие решений. Особое внимание стоит уделить процессу адаптации новых сотрудников, а также постоянному анализу и обновлению корпоративных ценностей в соответствии с изменениями внешней среды. Успешная корпоративная культура — это стратегический актив, который формирует устойчивую основу для роста и процветания организации.

Список литературы

1. Бондаренко О.В., Родин П.Н. Формирование, диагностика и управление организационной культурой предприятия // Вестник Российского государственного аграрного заочного университета. 2022. № 42 (47). С. 63-69.
2. Гусева А.В. Роль организационной культуры в деятельности компании с участием иностранного капитала и ее основные характеристики // Экономика и управление: проблемы, решения. 2021. Т. 4. № 11 (119). С. 162-168.
3. Демин С.С., Столяров Н.С., Семенова А.А. Культурологический подход к управлению финансовыми ресурсами // Бухгалтерский учет и налогообложение в бюджетных организациях. 2021. № 3. С. 5-11.
4. Джумаева Я.М.Х., Ильясова К.Х. Корпоративная культура как категория экономической науки и объект управленческой деятельности // ФГУ Science. 2021. № 1 (21). С. 51-55.
5. Дьяков С.А. Гибкость структур, инновации и корпоративная культура: ключевые аспекты организационного менеджмента // Деловой вестник предпринимателя. 2024. № 2 (16). С. 77-79.
6. Крылова В.В. Влияние организационной культуры на изменение финансовых ресурсов предприятия // Экономические и гуманитарные науки. 2023. № 4 (375). С. 48-53.
7. Кыдырмаева Н.Н. Роль и значение организационной культуры в управлении компанией // Вестник Кыргызского государственного университета имени И. Арабаева. 2021. № 2. С. 212-217.
8. Лаптева А., Кузнецов И.Н. Культурный капитал как фактор эффективности деятельности управленца // Личность: ресурсы и потенциал. 2023. № 3 (19). С. 208-221.
9. Пугачев В.П. Теория и практика мотивации персонала в свете интеграционной парадигмы // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество). 2024. Т. 21. № 2. С. 202-220.
10. Устинова Г.Х., Пожидаева К.М. Особенности принятия управленческих решений в различных типах организационных культур // Известия Института систем управления

СГЭУ. 2021. № 2 (24). С. 342-345.

11. Харченко Н.П., Мартынова А.В. Организационная культура как фактор конкурентной деятельности и траектория устойчивого развития организации // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2022. № 3 (90). С. 160-165.

Информация об авторах

Магомедов Магомедзагид Анварович, к.э.н., доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом», Дагестанский государственный университет Россия, г. Махачкала,
Абдулатипов Гаджимурад Шамилович Дагестанский государственный университет
Россия, г. Махачкала,

Магомедова Мадина Абдусаламовна, старший преподаватель кафедры бизнес-информатики и высшей математики, Дагестанский государственный университет,

Information about the authors

Magomedov Magomedzagid Anvarovich, Ph.D., Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University, Russia, Makhachkala,

Ilyasov Shamil Alievich. Dagestan State University, Russia, Makhachkala,

Magomedova Madina Abdusalamovna, Senior Lecturer of the Department of Business Informatics and Higher Mathematics, Dagestan State University

Рабаданова Джамиля Аминулаевна,
Дагестанский государственный университет

Особенности проектного финансирования

Аннотация. Актуальность темы исследования обусловлена значимостью использования банковского капитала в реализации инвестиционных проектов области развития высоких технологий, расширения и модернизации промышленности, сельского хозяйства, решения проблем жилищного строительства и т.д. В статье исследованы отличительные особенности проектного финансирования в сравнении с другими формами финансирования инвестиционной деятельности компаний. Сделан вывод о том, что за прошедшие 10 лет роль и участие коммерческих банков в проектном финансировании существенно возросло и трансформировалось из пассивных участников-кредиторов в участников, принимающих непосредственное участие в реализации инвестиционного проекта в том числе по принятию рисков от инвестирования.

Ключевые слова: коммерческие банки, проектное финансирование, организации, риски.

Rabadanova Jamilya Aminullayevna
Dagestan State University

Features of project financing

Annotation. The relevance of the research topic is due to the importance of using bank capital in the implementation of investment projects in the field of high-tech development, expansion and modernization of industry, agriculture, solving housing construction problems, etc. The article examines the distinctive features of project financing in comparison with other forms of financing investment activities of companies. It is concluded that over the past 10 years, the role and participation of commercial banks in project financing has increased significantly and transformed from passive creditor participants into participants directly involved in the implementation of an investment project, including taking risks from investing.

Keywords: commercial banks, project financing, organizations, risks.

Проектное финансирование в современных условиях выступает инновационным методом решения финансовых и организационных вопросов, связанных с внедрением инвестиционного проекта, реализация которого за счет генерируемых в будущем притоков денежных средств позволит компании выполнить взятые обязательства в полном объеме, а также обеспечить получения дохода соинвесторам.

Как свидетельствует зарубежный опыт коммерческие банки являются активными участниками проектного финансирования. Благодаря банковским ресурсам в форме проектного финансирования реализуются различные инвестиционные проекты, имеющие социальную, экономическую и инфраструктурную значимость. Проектное финансирование позволяет обеспечить реализацию проектов в области развития высоких технологий, обеспечивает расширение и модернизацию промышленности, сельского хозяйства, позволяет решать проблемы жилищного строительства и т.д.

Российский опыт участия банков в проектном финансировании не нов, однако практический опыт его использования достаточно небольшой. Учитывая темпы развития национальной экономики и те структурные преобразования, которые ей в современных

условиях необходимы, реализация инвестиционных направлений в различных сегментах предпринимательской деятельности сегодня не возможно представить без использования проектного финансирования, как наиболее прогрессивного метода аккумуляции капитала для решения инвестиционных задач.

Следует отметить, что за прошедшие 10 лет роль и участие коммерческих банков в проектном финансировании существенно трансформировалось. Если на начальном этапе финансирования инвестиционных проектов они выступали пассивными его участниками, деятельность которых заключалась только в предоставлении заемных средств, то в настоящее время они выступают как активные участники, принимая непосредственное участие в реализации инвестиционного проекта в том числе по принятию рисков от инвестирования.

Проектное финансирование в современных условиях выступает инновационным методом решения финансовых и организационных вопросов, связанных с внедрением инвестиционного проекта, реализация которого за счет генерируемых в будущем притоков денежных средств позволит компании выполнить взятые обязательства в полном объеме, а также обеспечить получения дохода соинвесторам.

Так как проектное финансирование отличается от других форм финансирования инвестиционной деятельности компаний, оно имеет свои отличительные формы проявления, к которым можно отнести следующее.

Во-первых, финансирование в рамках проектной деятельности связано с крупными инвестициями, которые должны себя реализовать в долгосрочной перспективе. Проектное финансирование имеет хорошо зарекомендовавшую себя практику применения в реализации проектов международного и национального масштаба и обслуживает сложные социально-экономические и инфраструктурные решения мирового и регионального значения. Например, проектное финансирование, активно применяется в сфере электроэнергетики, в нефтегазовой, химической, судостроительной, металлургической промышленности и т.д.

Во-вторых, для того, чтобы заработал механизм проектного финансирования, необходимо обеспечить разработку инвестиционного проекта. Для этого компания, которая является непосредственным его инициатором обращается к специализированной организации, которая занимается разработкой проекта и готовит всю необходимую проектную документацию по нему и на этом ее участие в реализации инвестиционного проекта завершается. В ее основной функционал на подготовительной стадии входит необходимость обоснования объемов и сроков привлечения собственного и заемного капитала, заключение контрактов со всеми участниками проекта. Компания, ответственная за разработку и реализацию инвестиционного проекта по сути может быть и заказчиком, и заемщиком и одновременно его исполнителем и даже котроллером по его оценке по завершению проекта и полноценного ввода его в эксплуатацию.

Проектная организация формирует всю необходимую финансовую отчетность по инвестиционному проекту, а именно формирует его баланс по доходам и расходам, фиксирует платежи по предоставленным кредитам на реализацию проекта и другие платежи, которые образуются по мере выполнения определенного этапа работ по проекту, учитывает входящие денежные потоки в виде полученных доходов, после того как проект будет завершен и объект будет пущен в эксплуатацию.

Таким образом, специализированная проектная организация решает одновременно две разнонаправленные задачи. С одной стороны, она обеспечивает формирование необходимого объема капитала из всех предполагаемых для реализации проекта источников, а также создает условия для оперативной взаимосвязи всех его участников, а, с другой стороны, – автономность денежных потоков по инвестиционному проекту, тем самым отделив их от других финансовых ресурсов, не имеющих отношение к инвестиционному проекту.

В-третьих, фундаментальной базой того, что проектная организация, которая в том числе выступает в нем в качестве кредитора, будет выполнять взятые на себя кредитные обязательства, является чистый входящий финансовый поток, генерируемый самим инвестиционным проектом по его реализации. При этом следует учесть, что по мере выполнения определенного этапа инвестиционного проекта его участниками могут формироваться вложения или покопаться активы, которые впоследствии могут выступать в качестве залога по кредитным обязательствам.

Следовательно, погашение заемных средств, используемых в рамках проектного финансирования осуществляется исключительно за счет потенциально полученного дохода от реализации проекта, а обеспечением по кредитным обязательствам служат формируемые в процессе поступательного внедрения проекта активы. Данная характерная особенность проектного финансирования отличает его от других методов финансирования инвестиционной деятельности высокой степенью рискованности.

В-четвертых, так как риски проектного финансирования очень высоки и зависят от того, насколько высока вероятность его эффективного завершения в указанные сроки, соответственно кредиторы и инвесторы устанавливают жесткие требования и критерии, которые должны дать качественную оценку состоятельности проекта еще на стадии его формирования, а также в последующем на всех этапах его реализации. При этом очень большое значение уделяется адекватной оценке уровня риска и планируемого запаса финансовой прочности по конкретному инвестиционному проекту. Для оценки потенциального запаса прочности традиционно применяется показатель, характеризующий уровень покрытия или обеспечения задолженности по кредитным обязательствам, возникшим в процессе реализации инвестиционного проекта. Методика его расчета основана на определении соотношения между общим объемом полученного денежного потока по инвестиционному проекту и совокупной величиной кредиторской задолженности, включающей величину основного долга и процентные платежи. Существуют и стандартизированные значения показателя покрытия по инвестиционным проектам, применяемые в международной практике. Так, значение данного коэффициента должно быть 1,3 и выше и зависеть от рискованности данного проекта и его отраслевой принадлежности.

В-пятых, инвестиционные проекты предполагают масштабность вложений, поэтому участие банковского капитала в проектное финансирование может составлять от 70% до 90% от его стоимости. При этом участие в проекте финансировании одного банка не всегда достаточно для его реализации, поэтому в большинстве случаев заемные ресурсы аккумулируются на синдицированной основе. В сформированном банковском синдикате для осуществления проектного финансирования одна кредитная организация выступает главенствующей и выражает в своем лице финансовые интересы всех других банков-участников. Выбор главенствующей кредитной организации в банковском консорциуме обосновывается достаточным опытом участия в кредитовании инвестиционных проектов, а также имиджем и деловой репутацией банка. Количественный состав банков-участников не имеет ограничений и зависит от масштабности и уровня риска конкретного инвестиционного проекта.

Источники финансирования инвестиционного проекта не ограничиваются лишь одной формой участия, а именно заемной, возможно применение и других форм привлечения инвестиционного капитала, которые также имеют долговую природу. В частности, для целей реализации проекта может привлекаться государственный, лизинговый, международный кредит, выпуск собственных долговых обязательств, а также использоваться собственные средства инвесторов, формируемые путем долевого участия либо путем выпуска собственных акций, возможно привлечение иностранных инвестиций.

В-шестых, масштабность отдельных инвестиционных проектов вызывает объективную необходимость для его реализации участия государства, а также международных и региональных финансово-кредитных институтов.

Государство, как активный участник инвестиционного проекта осуществляет различные формы поддержки для его реализации, которые могут выражаться в виде предоставления бюджетных субсидий, государственных займов, бюджетных кредитов, а также оказывать другие опосредованные способы поддержки через налоговые преференции, гарантии и т.д.

В случае реализации проекта международного масштаба, государство выступает инициатором заключения межправительственных соглашений.

Кроме того, в случае участия государства в инвестиционном проекте, создаваемые им государственные организации могут осуществлять управление и мониторинг за ходом реализации инвестиционного проекта на всех его этапах.

В-седьмых, проектное финансирование будучи рискованное по своей природе, должно быть основано на утвержденной системе гарантий, которая призвана обезопасить средства кредиторов и инвесторов как участников инвестиционного проекта от возможных потерь. Риски участники инвестиционного проекта несут соразмерно тому объему контрактных обязательств, которые возникли на этапе заключения соответствующих договоров. Исходя из объема принимаемых участниками проекта рисков формируются соответствующие им гарантийные обязательства. Таким образом, обеспечивается эффективная система управления рисками инвестиционного проекта.

При этом гарантийной формой обеспечения по проекту могут быть полисы страховых компаний, банковские гарантии национальных и международных банков и других финансово-кредитных институтов, а также национальных правительств.

Большое количество многоплановых гарантий позволяют диверсифицировать риски инвестиционного проекта между всеми его участниками и на всех этапах его воплощения в жизнь таким образом, чтобы нивелировать негативный эффект их проявления.

Такая система управления рисками проектного финансирования, основанная на их распределении среди всех ее участников, позволяет максимально задействовать заемные средства и увеличивать их удельный вес в структуре всех используемых источников финансирования инвестиционного проекта.

Наконец, в-восьмых, масштабность реализации инвестиционного проекта по целям, задействованному капиталу, источникам его формирования, срокам воплощения в жизнь предполагает и масштабность принятого участия в его разработке и организации.

Список литературы:

1. Коновалов А.В. О сущности проектного финансирования // Наука и Образование. – 2023. – Т. 6, № 4.
2. Степанюк Л.А. Сущность, виды проектного финансирования и его риски // Обществознание и социальная психология. – 2022. – № 12(42). – С. 420-425.
3. Серов С.И. Особенности проектного финансирования в России: проблемы и перспективы // Вестник евразийской науки. – 2022. – Т. 14, № 5.
4. Хаханаев У.С.Э. Оценка российской и зарубежной практики формирования системы проектного финансирования // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2023. – № 2(80). – С. 186-190.
5. Хаханаев У.С.Э. Исследование макроэкономических эффектов проектного финансирования в России // Фундаментальные исследования. – 2023. – № 8. – С. 43-49.

Информация об авторе

Рабданова Джамиля Аминуллаевна, к.э.н., доцент кафедры «Финансы и кредит», Дагестанский государственный университет, Россия, г. Махачкала

Information about the author

Rabadanova Jamilya Aminullayevna, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Finance and Credit, Dagestan State University, Russia, Makhachkala

Ибрагимова Ирина Ибрагимовна
Дагестанского государственного университета

Региональные налоги в составе республиканского бюджета Республики Дагестан

Вопросы повышения финансовой самостоятельности Республики Дагестан уже много лет являются острыми для региона и страны в целом, поскольку республика обеспечивается финансово в основном за счет подпитки из федерального бюджета в виде межбюджетных трансфертов. Однако, важно искать резервы укрепления финансовой базы региона, в которых значимое место должно быть отведено собственным региональным налогам. В связи с этим в данной научной статье изучен состав и структура республиканского бюджета РД на предмет определения роли региональных налогов в его формировании. Отдельно изучены с точки зрения разных количественных параметров региональные имущественный и транспортный налог, взимаемые на территории РД и сделаны соответствующие выводы.

Ключевые слова: бюджет, налоговые доходы, бюджетные доходы, налоги, региональные налоги.

Ibragimova Irina Ibragimovna
Dagestan State University

Regional taxes as part of the republican budget of the Republic of Dagestan

The issues of increasing the financial independence of the Republic of Dagestan have been pressing for many years for the region and the country as a whole, since the republic is financially supported mainly by replenishment from the federal budget in the form of interbudgetary transfers. However, it is important to look for reserves for strengthening the financial base of the region, in which a significant place should be given to its own regional taxes. In this regard, this scientific article examines the composition and structure of the republican budget of the Republic of Dagestan in order to determine the role of regional taxes in its formation. The regional property and transport taxes levied on the territory of the Republic of Dagestan were separately studied from the point of view of different quantitative parameters and the corresponding conclusions were drawn.

Keywords: budget, tax revenues, budget revenues, taxes, regional taxes.

Обратимся к данным рисунка 1, в котором отражены доходы РБ РД за 2021-2023 гг. с выделением в их составе интересующих нас региональных налогов.

Из приведенных данных мы видим, что в составе доходов РБ РД основную роль играют безвозмездные поступления. Для республиканского бюджета РД в среднем за анализируемый период доля безвозмездных поступлений составила 73,5%. Доля неналоговых доходов в общем итоге за рассматриваемый период снизилась – с 1% до 0,8%.

Обратимся к налоговой составляющей нашего республиканского бюджета. В абсолютном значении налоговые доходы РБ РД растут - с 36,8 млрд. руб. в 2021 году или 25% от общей суммы доходов до 40,8 млрд. руб. в 2023 году или 27,6 % от общей суммы доходов. Однако, именно региональные налоги не имеют решающего вклада в доходную часть регионального бюджета РД. В частности, налог на имущество организаций составляет в среднем 2% от общих доходов республиканского бюджета РД, а транспортный налог –

0,9%. При этом за трехлетний период мы не наблюдаем каких-либо существенных скачков с поступлением региональных налогов - ни в сторону повышения, ни в сторону снижения – и по сумме, и по доле в общем итоге, они являются стабильными для нашего региона.

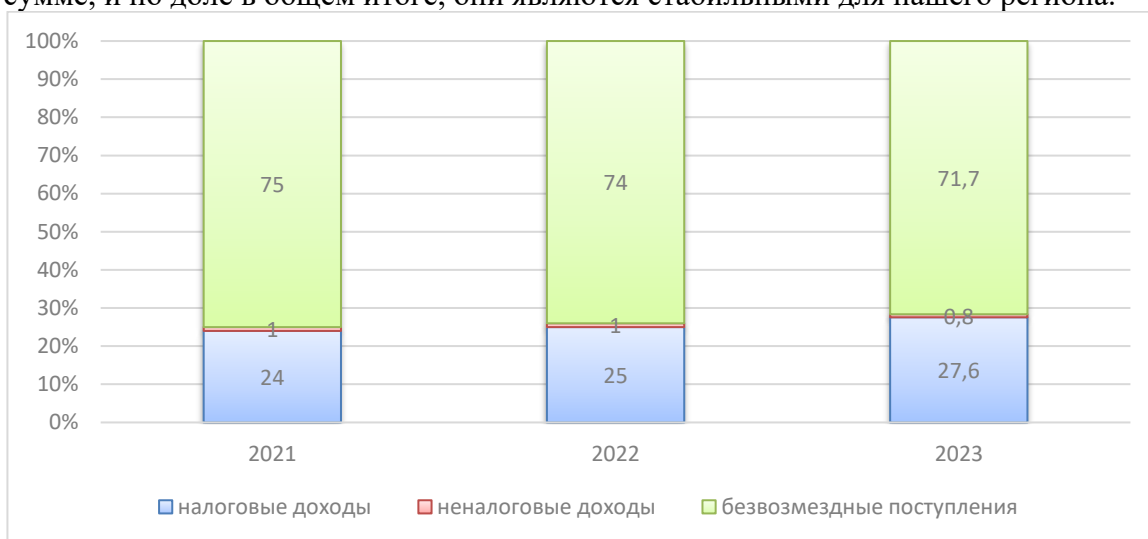


рис. 1. Состав и структура доходов республиканского бюджета РД в 2021-2023 гг., % (источник: Составлена автором на основании Закона РД «О республиканском бюджете РД на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов» от 28.12.2020 №103. – Официальный сайт Минфина РД)

Поскольку целью нашей статьи является изучение именно региональных налогов, то рассмотрим, как обстоят дела с их взиманием со стороны налоговых органов на основе анализа отчетных данных ФНС РФ по РД по отчетным формам № 5 НИО, где приведены данные о плательщиках и суммах налога на имущество организаций и № 5 ТН, где приведены данные о плательщиках и суммах транспортного налога.

По налогу на имущество организаций мы взяли годы 2018, 2019, 2021 и 2022, 2020 год пропустили, поскольку отсутствовала годовая отчетность по интересующему нас налогу за этот год

Таблица 1
Сведения, характеризующие взимание налога на имущество организаций на территории РД, млн. руб.

показатели	2018 год	2019 год	2021 год	2022 год
Количество плательщиков (ед.)	4421	3573	2979	3190
Кол-во плательщиков, НЕ использующие льготы по налогам (ед.)	3979	3098	2854	3088
Уд. вес плательщиков, Не использующих налоговые льготы,%	90,0	86,7	95,8	96,8
Число плательщиков, применяющих установленную законом субъекта РФ ставку в размере 0%	11	12	6	9
Уд. вес плательщиков применяющих установленную законом субъекта РФ ставку в размере 0%, %	0,2	0,3	0,2	0,3
Сумма налога, поступившая в бюджет	3479,2	3270,4	3783,1	4097,9
Сумма налога, не поступившая в бюджет в результате применения налоговых льгот	378,7	255,9	366,1	379,0

(источник: составлено автором на основе отчета формы 5-НИО УФНС РФ по РД
https://www.nalog.gov.ru/rn05/related_activities/statistics_and_analytics/forms/13884123/)

Из данных таблицы 1 мы можем заключить следующее:

- число плательщиков налога на имущество организаций, которые стоят на учете на налоговых органах РД, достаточно динамично менялось на протяжении 2018-2022 гг. – в 2018 году их было 4421, а в 2021 году 2979, в 2022 году их число несколько увеличилось до 3190. Считаем, что тут есть связь с застойными явлениями как в региональной, так и в общегосударственной экономике, вызванные пандемией и ее последствиями, когда многие юридические лица были вынуждены прекратить свою деятельность;

- даже при сокращении числа плательщиков налога на имущество организаций можем отметить сокращение доли тех плательщиков, которые не пользуются налоговыми льготами по данному налогу – в 2018 году доля таких плательщиков составляла 90% от общего числа, а в 2022 году уже 96,8%;

- число плательщиков, которым дано право решениями органов власти РД использовать нулевую ставку по налогу на имущество организаций также ежегодно сокращается – с 11 в 2018 году, до 9 в 2022 году. В общем объеме плательщиков данного регионального налога их доля составляет не более 0,2-0,3% %;

- в целом за период сумма налога на имущество растет – с 378,7 млн. руб. в 2018 году до 4097,9 млн. руб. в 2022 году, но выше мы отмечали, что доля этого налога в общих налоговых доходах РБ РД практически не меняется;

- Сумма налога, не поступившая в бюджет в результате применения налоговых льгот (предоставленных как на федеральном, так и на региональном уровне) не существенно меняется из года в год и в среднем за период составила 344,9 млн. руб., что не превышает 0,2 % от общих доходов РБ РД, то есть не сильно искажает финансовую самостоятельность нашего региона.

Рассмотрим особенности взимания на территории РД транспортного налога – отдельно в разрезе налогообложения транспортных средств, принадлежащих юридическим лицам и отдельно физическим.

Таблица 2

Транспортный налог, взимаемый в отношении транспорта, принадлежащего организациям, на территории РД в 2020-2022 гг., тыс. руб.

Показатели	2020 год	2021 год	2022 год
Кол-во учтенных налогоплательщиков, в т.ч	3613	3930	3759
Число налогоплательщиков, к которым исчислен налог у уплате	3611	3930	3759
Уд. вес числа налогоплательщик, к которым исчислен налог	99,9	100,0	100,0
Кол-во учтенных трансп. средств	22812	26527	22147
Кол-во транспортных средств, в отношении которых исчислен налог к уплате	21905	21521	19783
Уд. вес транспортных средств, подлежащих налогообложению, из общего числа	96,0	84,9	89,3
Сумма налога, подлежащего уплате в бюджет по транспорту	91642	101865	91482
Сумма налога, не поступившая в бюджет в связи с предоставлением налоговых льгот	0	0	0

(источник: составлено автором по данным отчета формы 5-ТН УФНС РФ по РД
https://www.nalog.gov.ru/rn05/related_activities/statistics_and_analytics/forms/13884113/)

В отношении налогообложения транспорта, принадлежащего организациям, отметим следующие особенности:

- за анализируемый период число учтенных налоговыми органами плательщиков несколько меняется – в 2021 году они выросли на 317 – почти на 9%, а затем сократились на 171, примерно на 4%. При этом практически в отношении всех учтенных налогоплательщиков были начислены налоговые суммы;

- количество учтенных транспортных средств, принадлежащих организациям, также динамично меняется и соответствует тренду изменения числа самих налогоплательщиков – в 2021 году число учтенных транспортных средств увеличилось на 3715 или на 16,2% по сравнению с предыдущим годом, а в 2022 году уменьшилось на 4380 или на 16,5% по сравнению с 2021 годом. В среднем за период 90% учтенных транспортных средств подлежат налогообложению;

- сумма транспортного налога с транспортных средств, принадлежащих организациям в динамике менялась не существенно – 91642 тыс. руб. в 2020 году, 101865 тыс. руб. в 2021 году и 91482 тыс. руб. в 2022 году. Наибольший объем налога пришелся на тот год, когда было поставлено на учет наибольшее число плательщиков налога и самих транспортных средств;

- отметим, что за каждый год анализируемого периода сумма транспортного налога с транспортных средств, принадлежащих организациям, не поступившая в бюджет в связи с предоставлением налоговых льгот равна нулю. Таким образом, механизм предоставления налоговых льгот никак не исказил возможности налоговых органов мобилизовать этот налог в РБ РД.

В таблице 3 мы отразили данные, характеризующие особенности взимания транспортного налога в РД с транспортных средств, принадлежащих физическим лицам.

Таблица 3

Транспортный налог, взимаемый в отношении транспорта, принадлежащего физическим лицам на территории РД в 2020-2022 гг.,

тыс. руб.

Показатели	2020 год	2021 год	2022 год
1. Кол-во учтенных налогоплательщиков, в т.ч	438609	489180	504591
Число налогоплательщиков, к которым исчислен налог у уплате	415887	446192	476700
Уд. вес плательщиков, к которым начислен налог в общем числе плательщиков налога, %	94,8	91,2	94,5
Кол-во учтенных трансп. средств	689039	743500	775617
Кол-во транспортных средств, в отношении которых исчислен налог к уплате	631358	683379	710289
Уд вес транспортных средств, в отношении которых начислен налог, в общем объеме учтенных транспортных средств, %	91,6	91,9	91,6
Сумма налога, подлежащего уплате в бюджет по транспорту	1740534	1810686	1832461
Сумма налога, не поступившая в бюджет в связи с предоставлением налоговых льгот	3404	86568	81736

(источник: составлено автором по данным отчета формы 5-ТН УФНС РФ по РД https://www.nalog.gov.ru/rn05/related_activities/statistics_and_analytics/forms/13884113/)

В отношении налогообложения транспорта, принадлежащего физическим лицам, отметим следующие особенности:

- за анализируемый период число учтенных налоговыми органами плательщиков равномерно возрастает – в 2020 году поставлено на учет 438609 плательщика налога, в 2021 году- 489180 и в 2022 году - 504591;

- процент плательщиков-физических лиц транспортного налога несколько меняется

в динамике – 94,8% в 2020 году, 91,2% в 2021 году и 94,5% в 2022 году. Это связано в первую очередь с тем, что по транспортному налогу предусматривается продление налоговой льготы в виде освобождения от уплаты транспортного налога одного из родителей (усыновителей) четырех и более несовершеннолетних детей - за одну единицу зарегистрированного за ним легкового автомобиля, по выбору налогоплательщика;

- количество учтенных транспортных средств, принадлежащих физическим лицам, также динамично растет из года в год – в 2020 году их было зарегистрировано 689039, в 2021 году- 743500 и в 2022 году- 775617. При этом доля транспортных средств, в отношении которых начислен налог остается без существенных изменений и в среднем за период составляет 91,7%;

- сумма транспортного налога с транспортных средств, принадлежащих физическим лицам в динамике планомерно возрастает – с 1740534 тыс. руб. в 2020 году, до 1832461 в 2022 году.;

- отметим, что налоговые льготы по налогообложению транспортным налогом транспортных средств, принадлежащих физическим лицам, привели к тому, что растет сумма налога «недоплаченного» в бюджет – в 2020 году эта сумма составила всего 3404 тыс. руб., а в 2022 году уже 81736 тыс. руб. Однако, справедливости ради заметим, что даже такой резкий рост потерянных в виде льгот по налогу средств, привел к тому, что РБ РД недополучил всего 0,05% общих доходов в виде собственных региональных налогов.

Список источников

1. Российская Федерация. Законы. Бюджетный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 31.07.1998 N 145-ФЗ. СПС «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702/(дата обращения: 21.10.2024).

2. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ. URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/ (дата обращения 5.11.2024)

3. Республика Дагестан. Законы. О республиканском бюджете РД на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов: Закон РД от 28.12.2020 №103. – Официальный сайт Минфина РД

4. Федеральная служба государственной статистики РФ: официальный сайт. Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 1.10.2024).

5. Федеральная налоговая служба РФ: официальный сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. - URL: <https://www.nalog.gov.ru> (дата обращения: 9.10.2024)

Информация об авторе

Ибрагимова Ирина Ибрагимовна, к.э.н., доцент кафедры «Финансы и кредит», Дагестанского государственного университета, г.Махачкала, Россия,

Information about the author

Ibragimova Irina Ibragimovna, Ph.D., Associate Professor of "Finance and Credit", Dagestan State University, Makhachkala, Russia

Курбанова Умукусум Али-Искандеровна
Дагестанский государственный университет
Улуханова Мадина Улухановна
Дагестанский государственный университет

Основные направления обеспечения экономической безопасности ПАО «Россети Северный Кавказ» на современном этапе развития

Аннотация. В статье рассматриваются основные направления обеспечения экономической безопасности ПАО «Россети Северный Кавказ» на современном этапе развития. Основное внимание уделяется реализации эффективной инвестиционной политики, проведению социальной и кадровой работы, охране труда, промышленной и экологической безопасности. Значимое место занимает антикоррупционная политика, направленная на профилактику и устранение коррупционных рисков. В рамках устойчивого развития компания активно внедряет экологические стандарты, снижает негативное воздействие на окружающую среду, развивает энергоэффективные технологии. Рост финансовых показателей обеспечивается комплексными мерами по работе с дебиторской задолженностью, привлечению авансовых платежей и оптимизации закупок. Внедрение стандартов корпоративной этики и прозрачности дополняется масштабными антикоррупционными инициативами, что укрепляет позиции компании в сфере экономической безопасности и способствует её устойчивому развитию.

Ключевые слова: инвестиционная политика, кадровая и социальная политика, охрана труда, промышленная безопасность, охрана окружающей среды, антикоррупционная политика.

Kurbanova Umukusum Ali-Iskanderovna
Dagestan State University
Ulukhanova Madina Ulukhanovna
Dagestan State University

The main directions of ensuring the economic security of PJSC ROSSETI North Caucasus at the present stage of development

Abstract. The article discusses the main directions of ensuring the economic security of PJSC ROSSETI North Caucasus at the current stage of development. The main focus is on the implementation of an effective investment policy, social and human resources work, occupational safety, industrial and environmental safety. An important place is occupied by the anti-corruption policy aimed at preventing and eliminating corruption risks. As part of its sustainable development, the company is actively implementing environmental standards, reducing negative environmental impacts, and developing energy-efficient technologies. The growth of financial indicators is ensured by comprehensive measures to deal with accounts receivable, attract advance payments and optimize purchases. The implementation of standards of corporate ethics and transparency is complemented by large-scale anti-corruption initiatives, which strengthens the company's position in the field of economic security and contributes to its sustainable development.

Keywords: investment policy, personnel and social policy, labor protection, industrial safety, environmental protection, anti-corruption policy.

Финансовое состояние ПАО «Россети Северный Кавказ» по рейтингу оценивается как у компании с критическим финансовым состоянием. Данные о финансово-экономических показателях компании представлены в таблице 1

Таблица 1

Основные финансово-экономические показатели ПАО «РОССЕТИ СЕВЕРНЫЙ КАВКАЗ» за 2021-2023 гг., млн. руб.

Показатель	Период			Изменение 2023/2022, %
	2021 г.	2022 г.	2023 г.	
Выручка от реализации продукции (услуг), в том числе:	34 598,78	41 301,72	48 501,11	17,4
- от передачи электроэнергии	12 653,27	11 696,58	13 283,96	13,6
- от технологического присоединения	167,22	262,65	390,43	48,6
- от продажи электроэнергии	20 510,83	28 240,30	33 717,91	19,4
- от прочей деятельности	1 267,46	1 102,19	1 108,80	0,6
Себестоимость продукции (услуг)	32 653,26	35 224,21	41 406,77	17,6
Валовая прибыль	1 945,53	6 077,51	7 094,34	16,7
Коммерческие расходы	8 725,55	11 096,44	11 876,37	7,0
Управленческие расходы	64,59	44,76	26,93	-39,8
Прибыль (убыток) от продаж	-6 844,62	-5 063,69	-4 808,97	-5,0
Проценты к получению	504,08	354,26	542,39	53,1
Проценты к уплате	976,19	1 320,54	1 590,16	20,4
Доходы от участия в других организациях	0,010	0,008	0,006	-25,0
Прочие доходы	6 613,35	13 446,46	14 671,45	9,1
Прочие расходы	16 964,62	20 427,05	21 297,35	4,3
Прибыль (убыток) до налогообложения	-17 667,98	-13 010,55	-12 482,64	-4,1
Налог на прибыль и иные платежи	3 426,69	1 744,68	619,43	-64,5
Чистая прибыль (убыток)	-14 241,29	-11 265,87	-11 863,22	5,3
ЕБИТДА**	-14 548,8	-10 139,2	-5 856,1	-42,2

Источник: ПАО «Россети Северный Кавказ»: официальный сайт – www.rossetisk.ru (дата обращения 22.10.2024)

Рост выручки от реализации продукции (услуг) в 2023 г. относительно 2022 г. обусловлен индексацией тарифа на услуги по передаче электроэнергии, ростом среднеспредельного тарифа, а также ростом объема продажи на ОРЭМ. [6]

План 2023 г. по показателю «Поступление денежных средств» перевыполнен на 327 %. Резкий рост поступлений денежных средств связан с поступлением авансового платежа по вновь заключенному договору ТП Новолакской ВЭС в Республике Дагестан в объеме 746,5 млн руб. с НДС.

Вся дебиторская задолженность данных потребителей полностью охвачена претензионно-исковой работой. ПАО «Россети Северный Кавказ» в отношении контрагентов, по которым уменьшена выручка, проводит комплексную работу по взысканию дебиторской задолженности, в том числе с применением судебных механизмов, заявления исков в гражданском порядке и привлечения административного ресурса регионов для разрешения сложившейся ситуации. В случае положительных решений судов в пользу Общества в будущем компания планирует пересмотреть вероятность признания выручки.

Финансовый результат ПАО «Россети Северный Кавказ» по итогам деятельности за 2023 г. составил (-11863,22) млн руб. Чистый убыток увеличился по сравнению с показателем 2022 г. на 597,34 млн руб., или на 5,3 %. [8]

Таблица 2

Состояние чистых активов ПАО «Россети Северный Кавказ» на конец 2023 г, млн руб.

Наименование показателя	На конец 2023 г.	На конец 2022 г.	На конец 2021 г.
Чистые активы	16889,0	-7 479,0	-2 518,4
Размер уставного капитала	2093,4	889,3	889,3

Источник: ПАО «Россети Северный Кавказ»: официальный сайт – www.rossetisk.ru (дата обращения 22.10.2024)

В таблице 2 представлена информация, отражающая состояние чистых активов компании.

Увеличение величины чистых активов в 2023 г. относительно 2022 г. обусловлено значительным снижением долгосрочных обязательств и кредиторской задолженности Компании.

В таблице 3 отражены результаты производственной деятельности ПАО «Россети Северный Кавказ» в 2023 г.

Таблица 3

Результаты производственной деятельности за 2023 г.

Наименование филиала Общества	Отпуск электрической энергии в сеть, млн кВт·ч	Отпуск электрической энергии из сети потребителям и смежным ТСО в границах балансовой и эксплуатационной ответственности, млн кВт·ч	Потери	
			млн кВт·ч	%
«Каббалкэнерго»	1 754	1 394	360	20,52
«Карачаево-Черкесскэнерго»	1 281	1 095	185	14,46
«Севкавказэнерго»	1 653	1 350	302	18,30
«Ставропольэнерго»	7 969	7 255	714	8,96
«Ингушэнерго»	974	464	510	52,41
«Дагэнерго»	8 328	4 447	3 881	46,60
Итого по филиалам ПАО «Россети Северный Кавказ»	21 958	16 006	5 953	27,11

Источник: ПАО «Россети Северный Кавказ»: официальный сайт – www.rossetisk.ru (дата обращения 22.10.2024)

Фактические потери электрической энергии в электрических сетях ПАО «Россети Северный Кавказ» представлены в таблице 4.

Таблица 4

Фактические потери электрической энергии в 2022-2023 гг.

Наименование филиала Общества	Потери электрической энергии					
	Факт 2022 г.		Факт 2023 г.		Изменение 2023/2022	
	млн кВт·ч	%	млн кВт·ч	%	млн кВт·ч	п.п.
«Каббалкэнерго»	362	21,16	360	20,52	-2	-0,64
«Карачаево-Черкесскэнерго»	191	15,33	185	14,46	-6	-0,87
«Севкавказэнерго»	306	18,63	302	18,30	-3	-0,33
«Ставропольэнерго»	706	9,18	714	8,96	8	-0,22
«Ингушэнерго»	497	53,77	510	52,41	13	-1,36
«Дагэнерго»	3 358	41,01	3 881	46,60	522	5,59
Итого по филиалам ПАО «Россети Северный Кавказ»	5 420	25,33	5 953	27,11	533	1,78

Источник: ПАО «Россети Северный Кавказ»: официальный сайт – www.rossetisk.ru (дата обращения 22.10.2024)

По итогам 2023 г. рост уровня потерь электроэнергии отмечается по филиалу «Дагэнерго». [9]

Основные причины:

- консолидация объектов электросетевого хозяйства г. Каспийска, как следствие – увеличение генерирующей потери сети филиала «Дагэнерго» (влияние 40 млн кВт·ч);
- неисполнение организационных мероприятий по снижению потерь;
- выход из строя приборов учета в филиале «Дагэнерго»;
- высокий уровень потерь в арендованных сетях г. Махачкалы и г. Хасавюрта;
- неучтенное потребление электроэнергии, в том числе майнинг, строительство объектов в отсутствие правоустанавливающих документов в Республике Дагестан. [7]

Эффективная инвестиционная политика безусловно является одним из важнейших направлений повышения экономической безопасности ПАО «Россети Северный Кавказ». [5]

Инвестиционная программа ПАО «Россети Северный Кавказ» на 2024 г. утверждена

приказом Минэнерго России от 22 декабря 2023 г. № 30@.[4]

Эффективность проводимой инвестиционной программы в рамках обеспечения экономической безопасности в ПАО «Россети Северный Кавказ», отражена в таблице 5

Таблица 5

Динамика выполнения инвестиционной программы ПАО «Россети Северный Кавказ» в 2021–2023 гг.

Показатель	Ед. изм.	Факт			Изменение 2023/2022, %
		2021 г.	2022 г.	2023 г.	
Исполнение инвестиционной программы					
Объем финансирования	млн руб.	4462,51	3945,55	4501,70	14
Объем освоения капитальных вложений	млн руб.	3633,82	2650,19	3506,44	32
Ввод в состав основных средств	млн руб.	2580,91	3070,79	3246,35	6
Ввод в состав основных средств трансформаторной мощности	МВА	119,26	109,57	66,58	-39
Ввод в состав основных средств линий электропередачи	км	391,13	721,23	287,93	-60

Источник: ПАО «Россети Северный Кавказ»: официальный сайт – www.rossetisk.ru (дата обращения 22.10.2024)

По данным таблицы 5 объем финансирования в 2023 году (4501,70 млн.руб) увеличился по сравнению с 2022 годом (3945,55 млн.руб.) на 14%. Отмечается некоторый рост финансирования.

Объем освоения капитальных вложений также продемонстрировал рост, с 2650,19 млн.руб. в 2022 году до 3506,44 млн руб. в 2023 году, что составляет 32% роста. Все остальные показатели продемонстрировали разнонаправленное движение.

Рассмотрим основные параметры, заложенные в инвестиционную программу по субъектам Северо-Кавказского федерального округа согласно стратегическому плану развития компании. (Таблица 6)

Проанализировав данные таблицы 6 можно сделать следующее заключение.

Таблица 6

Основные параметры инвестиционной программы ПАО «Россети Северный Кавказ» за 2023 г.

Наименование субъекта Российской Федерации	Освоение, млн руб., без НДС	Ввод ОФ ³⁰ , млн руб., без НДС	Финансирование, млн руб., с НДС	Ввод мощности	
				МВА	км
Ставропольский край	1 514,82	1 459,41	1 592,53	25,42	152,23
Республика Дагестан	741,92	934,14	1 389,66	30,66	16,06
Кабардино-Балкарская Республика	270,40	118,89	424,77	1,46	14,94
Республика Северная Осетия – Алания	418,08	211,63	607,10	7,04	46,09
Карачаево-Черкесская Республика	344,12	419,49	367,53	1,88	57,16
Республика Ингушетия	200,28	86,12	119,96	0,13	1,45
Чеченская Республика	16,81	16,67	0,15	0,00	0,00
Итого ПАО «Россети Северный Кавказ»	3 506,44	3 246,35	4 501,70	66,58	287,93

Источник: ПАО «Россети Северный Кавказ»: официальный сайт – www.rossetisk.ru (дата обращения 22.10.2024)

Лидером по объемам освоения капитальных вложений среди регионов Северо-Кавказского федерального округа является Ставропольский край. Далее расположилась Республика Дагестан. Затем со значительным отставанием находится Республика Северная Осетия-Алания. Самые низкие показатели у Чеченской Республики.

Показатель ввода в основные фонды также наиболее высок в Ставропольском крае. И вновь наибольшее отставание в Чеченской Республике.

Самые высокие объемы финансирования вновь в Ставропольском крае. Небольшое отставание демонстрирует Республика Дагестан. Обращают внимание очень низкие цифры финансирования в Чеченской Республике.

По вводу МВА трансформаторной мощности лидирует Ставропольский край. Аутсайдерами являются Чеченская Республика и Республика Ингушетия. Отметим, что в Чеченской Республике ввод мощности вообще отсутствует.

По вводу линий электропередачи Ставропольский край является лидером. Самые слабые данные у Республики Ингушетия. У Чеченской Республики отсутствуют вообще.



Рисунок 1 Источники финансирования в 2023 году



Рисунок 2 Структура финансирования ПАО «Россети Северный Кавказ» за 2023 г., в %

Финансовые расходы компании сократились наполовину до 336 млн руб. несмотря на то, что в отчетном периоде долг снова начал расти (с 1,1 млрд руб. в начале года до 4,9 млрд руб.). (Таблица 7)

Таблица 7

Динамика ключевых прогнозных показателей ПАО «Россети Северный Кавказ»

Изменение ключевых прогнозных показателей ПАО «Россети Северный Кавказ», (MRKK)	Прогноз на 2024 год		
	до выхода	после выхода	изменение, %
Выручка, млн руб.	48 345	48 345	-
BV на акцию, руб.	-2,90	-2,77	-4,5%
EPS, руб.	-3,07	-2,94	-4,3%

Источник: ПАО «Россети Северный Кавказ»: официальный сайт – www.rossetisk.ru (дата обращения 22.10.2024)

Одним из ключевых направлений обеспечения высокого уровня экономической безопасности ПАО «Россети Северный Кавказ» является грамотная и эффективная кадровая и социальная политика. (Рисунок 3)



Рисунок 3 Ключевые цели кадровой и социальной политики ПАО «Россети Северный Кавказ»

В 2023 году среднесписочная численность сотрудников ПАО «Россети Северный Кавказ» составила 14204 человека, что на 1,14 % меньше, чем в 2022 году.

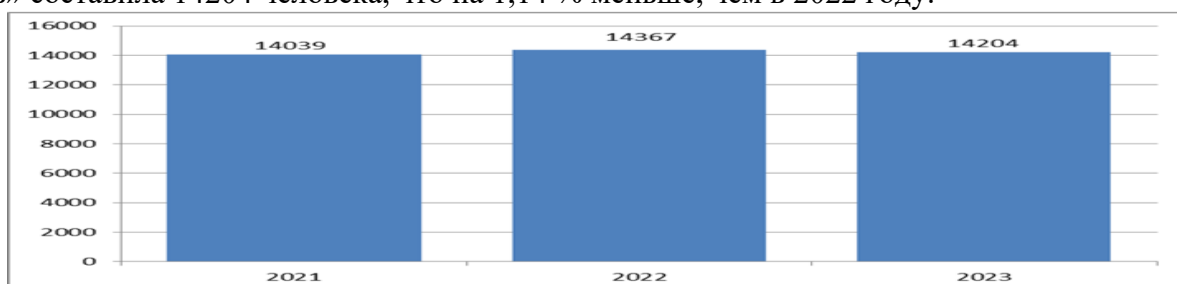


Рисунок 4 Среднесписочная численность персонала ПАО «Россети Северный Кавказ» за 2021–2023 гг., чел.

Как видно из рисунка 4 наблюдается уменьшение средней численности работников в 2023 году, что связано с нехваткой заполненных вакансий для производственного персонала в филиалах ПАО «Россети Северный Кавказ».

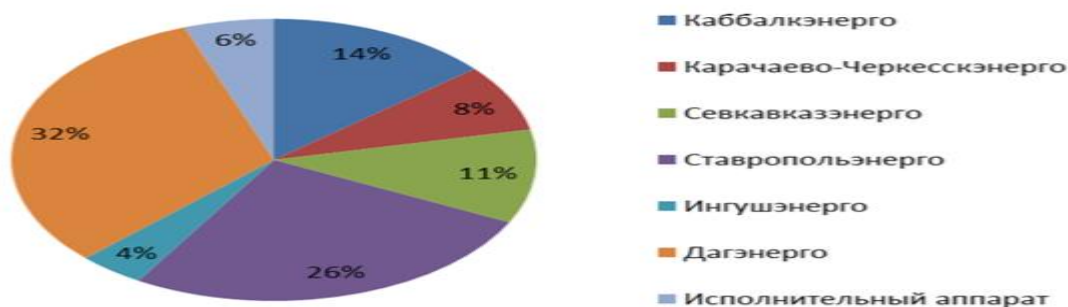


Рисунок 5 Распределение среднесписочной численности ПАО «Россети Северный Кавказ» за 2023 г., %

На конец 2023 года уровень укомплектованности персоналом в ПАО «Россети Северный Кавказ» достиг 96,6 %. Что касается обеспеченности производственными сотрудниками, этот показатель составляет 96,4 %. В общем, в течение последних трех лет уровень комплектования кадрами в ПАО «Россети Северный Кавказ» остается на достаточно высоком уровне.

Средний возраст сотрудников ПАО «Россети Северный Кавказ» в 2023 году не изменился по сравнению с 2022 годом и составляет 46 лет.

Если проанализировать уровень квалификации работников Общества, то можно отметить, что сотрудники компании обладают достаточно высокой квалификацией. На 31 декабря 2023 года примерно 78,53% специалистов имеют профессиональное образование. Из них 28 человек являются кандидатами наук. Анализ состава кадров по уровню образования демонстрирует систематическое уменьшение доли сотрудников без

профессионального образования в течение последних трех лет: с 22,25% в 2021 году до 21,47% в 2023 году, что составляет уменьшение на 0,78 процентных пункта.

Динамика показателей обучения персонала представлена в таблице 8

Таблица 8

Динамика показателей обучения персонала ПАО «Россети Северный Кавказ»

Показатель	Ед. изм.	Период			Изменение 2023/2022, %
		2021 г.	2022 г.	2023 г.	
Численность работников, принявших участие в образовательных программах с отрывом от работы / соотношение к ССЧ	чел.; %	13 440; 90,8	14 476; 100,8	23 257 124,8	60,6; 24,0
в т.ч. работников, прошедших обучение на базе собственных учебных центров / соотношение к общему числу прошедших обучение с отрывом от работы	чел.; %	12 231; 91,0	12 852; 88,8	22 319; 96,0	73,7; 7,2
Численность производственного персонала, прошедшего обучение с отрывом от работы, в том числе на базе собственных учебных центров	чел.; чел.	12 742; 11 643	13 692; 12 490	22 454 21 634	64,0; 73,2
Распределение численности работников, принявших участие в образовательных программах с отрывом от работы по категориям (руководители, специалисты и прочие служащие, рабочие)	%; %; %	8,2; 15,9; 75,8	13,6; 11,8; 74,6	15,5; 13,5; 71,0	1,9; 1,7; -3,6
Численность работников, принявших участие в образовательных программах, реализованных с применением дистанционных форм обучения	чел.	2 321	4 804	10 332	115,1
Среднее количество часов обучения на одного работника с распределением по полу (мужчины; женщины)	чел.- час; чел.- час	76,8; 4,0	42,2; 10,6	61,8; 9,4	46,4; -11,3

Источник: ПАО «Россети Северный Кавказ»: официальный сайт – www.rossetisk.ru (дата обращения 22.10.2024)

Одним из ключевых направлений обеспечения экономической безопасности компании является *охрана труда и промышленная безопасность*.

Основные цели Политика Группы компаний «Россети» в области охраны труда представлены на рисунке 6

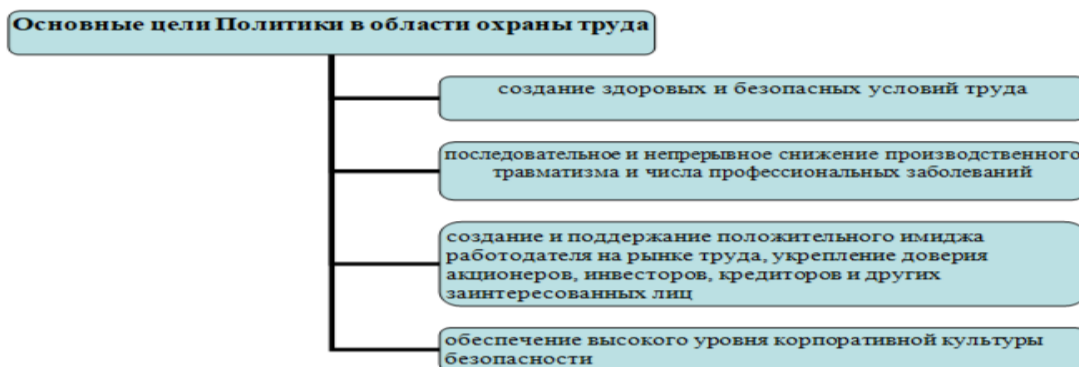


Рисунок 6 Основные цели Политики в области охраны труда ПАО «Россети Северный Кавказ»

Серьезным направлением обеспечения экономической безопасности ПАО «Россети Северный Кавказ» является *охрана окружающей среды*. (Таблица 9)

Таблица 9

Информация об объектах негативного воздействия на окружающую среду

Наименование филиала Общества	Кол-во объектов НВОС III категории	Кол-во объектов НВОС IV категории	Всего поставлено на учет объектов НВОС
«Ставропольэнерго»	32	3	35
«Карачаево-Черкесскэнерго»	23	-	23
«Севкавказэнерго»	4	-	4
«Кабалкэнерго»	12	-	12
«Ингушэнерго»	8	-	8
«Дагэнерго»	2	2	4
Итого	81	5	86

Источник: ПАО «Россети Северный Кавказ»: официальный сайт – www.rossetisk.ru (дата обращения 22.10.2024)

В 2023 г. отмечается рост объема образования отходов по отношению к показателям 2022 г. по фактическому образованию и передаче отходов I–V классов опасности специализированным предприятиям. Увеличение объема образования отходов обусловлено пересмотром условий договора на вывоз ТКО со стороны региональных операторов (объем образования отходов рассчитан по площади производственных подразделений).

В 2023 г. ФГУП «ФЭО» отработаны заявки 2022 г. по вывозу на обезвреживание опасных отходов I, II классов опасности. Выполнение заявок по заключенному в 2023 г. договору, завершено в 2024 г. Срок накопления образованных отходов не превышает 11 месяцев.

В прошедшем году в филиалах ПАО «Россети Северный Кавказ» продолжилось оборудование птицевзщитными устройствами электросетевых объектов (ВЛ 35–110 кВ). Проведена замена неизолированного провода на СИП.

Все трансформаторные подстанции ограждены изгородями и снабжены защитными кожухами.

Расходы на охрану окружающей среды в 2023 г. составили 24 299,67 тыс. руб.

Рассмотрим динамику изменения ряда экологических показателей. (Таблица 10)

Таблица 10

Динамика изменения экологических показателей

Показатель	Ед. изм.	Период			Изменение 2023/2022, %
		2021 г. факт	2022 г. факт	2023 г. факт	
Валовый выброс загрязняющих веществ в атмосферный воздух, всего	т	18,469	23,307	18,90	-18,9
Объем потребления воды	м ³	186,167	135,07	154,07	-12
Объем образованных отходов	т	2 419,667	3 019,056	5 008,32	65
Объем отходов, переданных на утилизацию и обезвреживание	т	127,732	213,744	631,23	195
Плата за негативное воздействие на окружающую среду	тыс. руб.	188,689	93,651	100,58	7,4

Источник: ПАО «Россети Северный Кавказ»: официальный сайт – www.rossetisk.ru (дата обращения 22.10.2024)

Важным направлением обеспечения экономической безопасности компании является антикоррупционная политика [Ошибка! Источник ссылки не найден.], которая направлена на решение следующих задач: [8]

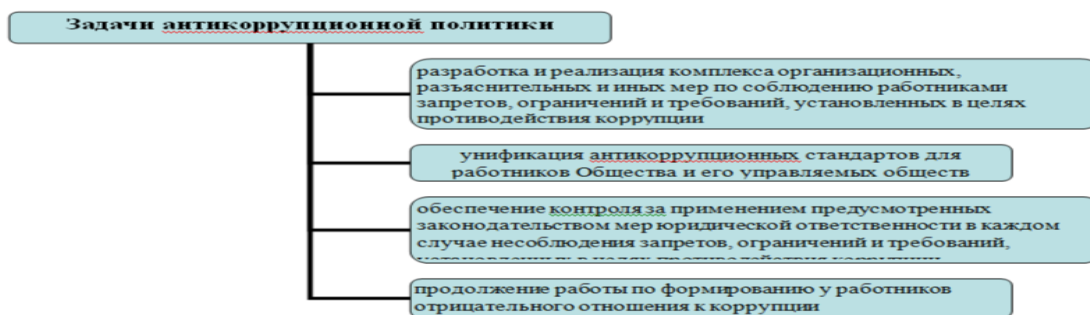


Рисунок 7 Основные задачи антикоррупционной политики ПАО «Россети Северный Кавказ»

ПАО «Россети Северный Кавказ» строго следует положениям ст. 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ, датированного 25 декабря 2008 года, который касается мер по борьбе с коррупционными действиями. В рамках данного закона в компании реализованы разносторонние задачи, направленные на профилактику коррупционных рисков и их нейтрализацию.

Данная политика предусматривает не только введение систем антикоррупционных стандартов и процедур, но и их неукоснительное соблюдение, подкрепленное непрерывным контролем и мониторингом их эффективности.

На заседании Совета директоров компании, состоявшемся 19 июля 2023 года, было принято решение об утверждении новой версии Антикоррупционной политики (согласно протоколу № 536 от 21 июля 2023 года). Этот стратегический документ запечатлел единую позицию и подход всей Группы компаний «Россети» к претворению в жизнь антикоррупционных мер, предусмотренных упомянутым федеральным законом, и эффективному воплощению в практику мероприятий, нацеленных на устранение коррупционных проявлений.

Целями проведённых мероприятий были улучшение нормативного управления антикоррупционной сферой в Обществе и в управляемых компаниях, а также создание согласованной системы для эффективного предотвращения коррупции. Важным шагом стало введение новых организационно-распорядительных документов в 2023 году, что позволило более чётко регламентировать аспекты деятельности, связанные с антикоррупционными инициативами

Внедренные организационно-распорядительные документы (ОРД) предоставляют ПАО «Россети Северный Кавказ» инструменты для эффективного управления антикоррупционными процессами. Они позволяют не только осуществлять текущую антикоррупционную деятельность в соответствии с законодательством РФ, но и осуществлять анализ и усовершенствовать подходы и механизмы внутреннего контроля.

Согласно принципам Антикоррупционной политики, ПАО «Россети Северный Кавказ» и его подразделения активно участвуют в масштабных антикоррупционных программах и инициативах, таких как Антикоррупционная хартия образца от 25 мая 2015 г. № 2071, что подтверждает их обязательства в сфере борьбы с коррупцией.

Ключевую роль в предотвращении коррупции играет организация процессов, направленных на управление и минимизацию конфликта интересов. В компании систематически проводится декларирование информации о потенциальных конфликтах интересов как среди сотрудников, так и среди претендентов на вакантные позиции при найме на работу или переводе. Анализ этой информации позволяет повысить прозрачность и доверие в рамках организации. Регулярно составляется и представляется отчет о декларировании конфликта интересов, что является частью обязательств перед головной компанией ПАО «Россети» и подчеркивает стремление к высоким стандартам корпоративной этики.

В 2023 году, следуя установленной задаче на ежегодное декларирование конфликтов интересов, ПАО «Россети Северный Кавказ» провело масштабную кампанию среди своих административных и управленческих сотрудников. Активность, осуществлена в соответствии с положениями распорядительного приказа компании от 30 июня 2021 года №268, охватила анализ ситуации за предшествующий 2022 год. В итоге кампании было собрано деклараций от 2049 работников.

Комплексная проверка поступивших деклараций выявила несколько предконфликтных ситуаций, требующих внимания. Одна ситуация касалась деятельности сотрудника в отношении членов семьи, что могло привести к конфликту интересов. Семь других случаев были связаны с участием работников в деятельности юридических лиц, информация о которых не была изначально указана в их декларациях. Ещё один инцидент был связан с внешней работой сотрудника на условиях совместительства в компании-контрагенте. Все выявленные инциденты были своевременно исправлены и разрешены в рамках действующих процедур, что подтверждает прозрачность и ответственность Организации перед своими сотрудниками и заинтересованными сторонами.

В интересах предотвращения конфликта интересов и личной заинтересованности при выполнении служебных обязанностей и принятии важных решений, в отчётный период была проведена проверка поданных деклараций конфликта интересов потенциальными

работниками ПАО «Россети Северный Кавказ» и компаниями, находящимися под её управлением. В течение 2023 года был осуществлён анализ 2869 деклараций соискателей, в результате чего были сформированы соответствующие оценочные заключения.

На основе информации, полученной в результате этой работы, управлениям по персоналу и отделам организационного проектирования было предоставлено 34 заключения, которые оказали влияние на процесс решения вопросов о трудоустройстве кандидатов. В частности, некоторые заключения включали информацию о предоставлении соискателями неполных или неточных сведений, а также факты, свидетельствующие о возможной неблагонадёжности претендентов. Эти данные послужили основанием для принятия решений о невозможности заключения трудового контракта с такими кандидатами на замещаемые вакансии.

В первом квартале 2023 года ПАО «Россети Северный Кавказ» адаптировало и внедрило четкие стандарты и процедуры, ориентированные на предотвращение коррупции и соблюдение принципов корпоративной этики. Эти меры направлены на обнаружение любых конфликтов интересов, аффилированных связей и других практик, которые могут подорвать добросовестность работы сотрудников.

Ключевой инициативой стала детальная проверка информации о доходах, имуществе и имущественных обязательствах сотрудников, которые занимают важные позиции, а также их близких родственников, основанная на данных за 2022 год. В процесс включено тщательное изучение материалов, касающихся 21 сотрудника и 60 членов их семей.

В результате данной ревизии были обнаружены некоторые несоответствия, не относящиеся к предконфликтным ситуациям. Все замечания были оперативно рассмотрены и разрешены в рамках установленных процедур, демонстрируя стремление компании к поддержанию высоких стандартов прозрачности и ответственности перед заинтересованными сторонами.

В Обществе действует Приказ № 334 от 6 августа 2021 года, который ввёл в ПАО «Россети Северный Кавказ» и подведомственных организациях унифицированный процесс обработки жалоб на коррупцию от работников, контрагентов, а также других физических и юридических лиц. Данный регламент организует системный подход к приёму, рассмотрению и урегулированию обращений на тему коррупции и устанавливает процессы для проверки указанных фактов, а также разработки мер противодействия нарушениям коррупционного характера.

За 2023 год было официально зарегистрировано 22 обращения, касающиеся потенциальных коррупционных действий внутри компании и её филиалов. Несмотря на это, по результатам выполненных должностных проверок, основанных на содержании поступивших сообщений, факты коррупции обнаружены не были.

В соответствии с единым Антикоррупционным стандартом, осуществлённым для обеспечения прозрачности в закупках, Службой безопасности ПАО «Россети Северный Кавказ» было проведено обширное количество проверок, достигающее 1 303 анализа документов и проверок участников закупочных процедур. Эти меры направлены на оценку надёжности и честности участников процесса, исключение связей аффилированности, выявление конфликтов интересов и прочих злоупотреблений, в том числе возможных нарушений, связанных с занимаемыми должностями в компании.

Общество активно работает над оптимизацией финансовых показателей, а именно путём сокращения начальной (максимальной) цены закупок, что в 2023 году позволило снизить расходы на 36,32 миллиона рублей. Кроме того, регулярно ведётся работа по контролю за списком инсайдеров: обновляется реестр, своевременно информируются лица, входящие или исключённые из списка, а также передаётся важная информация организаторам торгов на фондовых биржах. Постоянно осуществляется составление отчётности, анализ и проверка сделок с контрагентами, уточнение сведений о бенефициарах, в том числе через Автоматизированную систему анализа и сбора

информации о бенефициарах (АС АСИБ) для гарантирования прозрачности и ответственности ведения бизнес-процессов.

В рамках обновленной Антикоррупционной политики, ПАО «Россети Северный Кавказ» стремится осуществить целый ряд ключевых задач для борьбы с коррупцией.

Также особое внимание уделяется обеспечению соблюдения юридической ответственности за нарушения антикоррупционного законодательства. Включает контроль за исполнением мер, направленных на урегулирование и предупреждение конфликта интересов.

Не менее важной задачей политики является формирование и поддержание культуры нулевой терпимости к коррупционному поведению среди персонала. Это предполагает не просто отказ от коррупционных действий, но и активное формирование у сотрудников установленной позиции общества в отношении коррупции.

Важным направлением обеспечения высокого уровня экономической безопасности компании является его *устойчивое развитие*.

Политика в области устойчивого развития ПАО «Россети Северный Кавказ» является основополагающим документом, определяющим повестку устойчивого развития Общества. К основным задачам Политики в области устойчивого развития относятся:

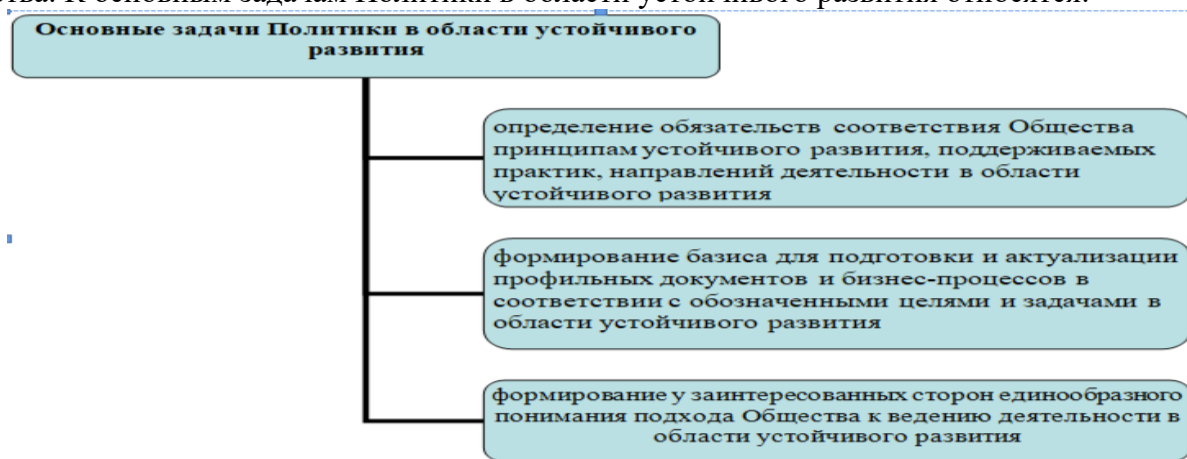


Рисунок 8 Основные задачи Политики в области устойчивого развития ПАО «Россети Северный Кавказ»

Рассмотрим отдельные принципы деятельности ПАО «Россети Северный Кавказ» в области устойчивого развития.

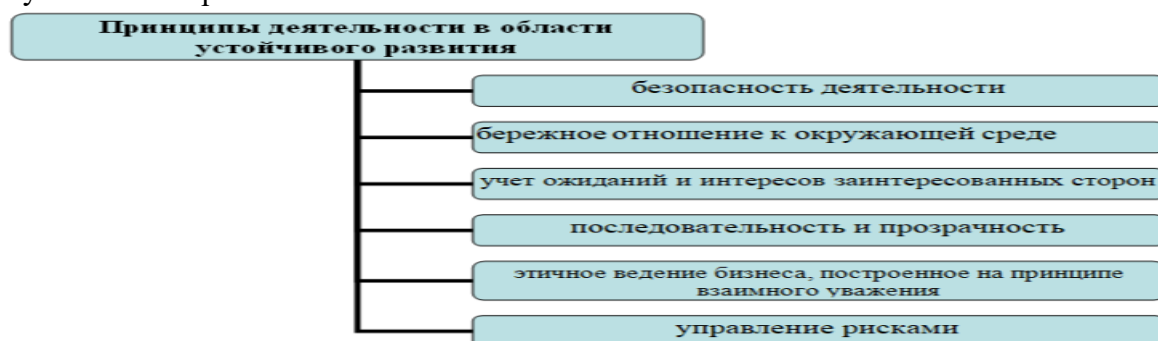


Рисунок 10 Принципы деятельности ПАО «Россети Северный Кавказ» в области устойчивого развития

ПАО «Россети Северный Кавказ» придерживается передовых методов, направленных на уменьшение эко-негативного воздействия своих операций. Стратегия компании включает в себя меры по сокращению экологических угроз и рисков, а также управлению неизбежными последствиями своей работы на природу.

Компания активно внедряет экологические стандарты, обеспечивая бережное отношение к природным ресурсам.

ПАО «Россети Северный Кавказ» акцентирует свою экологическую политику на следующих направлениях:

- Строгая адаптация к нормам экологического законодательства России и международным стандартам в этой сфере;
- Выработка и соблюдение общих экологических стандартов для всех субъектов в электросетевой индустрии;
- Фокус на профилактику экологического вреда с последующим приоритетом его неукоснительного устранения;
- Запуск и развитие проектов по экономии энергии и повышению энергоэффективности;
- Внедрение передовых, природосберегающих технологий и инноваций, включая развитие кабельного хозяйства и использование самонесущих изолированных проводов;
- Замена традиционного топлива на более экологичные альтернативы и активное применение электромобилей;
- Гарантия соблюдения экологических норм и безопасности при проектировании и строительных процессах со стороны подрядчиков;

Природно-климатический риск

Таким образом, все вышеуказанные направления являются приоритетными направлениями в части укрепления и достижения экономической безопасности ПАО «Россети Северный Кавказ» на современном этапе развития.

Список использованной литературы

1. О промышленной безопасности опасных производственных объектов: Федеральный закон от 21.07.1997 N116-ФЗ: Принят Государственной Думой 20 июня 1997 года: одобрен Советом Федерации 21 июня 1997 года. – Текст электронный // СПС КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW) (дата обращения 20.10.2024)
2. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.02.1999 N39-ФЗ (ред. от 14.03.2022 г. № 58-ФЗ): Принят Государственной Думой 19 декабря 2008 года: одобрен Советом Федерации 22 декабря 2008 года. – Текст электронный // СПС КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW) (дата обращения 20.10.2024)
3. Российская Федерация. Правительство. Об организации и осуществлении производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте: Постановление Правительства Российской Федерации от 10 марта 1999 г. № 263 – Текст электронный // СПС КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW (дата обращения: 22.10.2024)
4. Долгосрочная инвестиционная программа ПАО «Россети Северный Кавказ» на период 2024–2027 гг. утверждена приказом Минэнерго России от 22 декабря 2023 г. № 30@ «Об утверждении изменений, вносимых в инвестиционную программу ПАО «Россети Северный Кавказ» на 2023–2027 гг., утвержденную приказом Минэнерго России от 25 ноября 2022 г. № 33@» (дата обращения 18.10.2024)
5. База данных, характеризующих требуемую периодичность расчистки просек ВЛ от ДКР на территории присутствия ПАО "Россети Северный Кавказ": Свидетельство о регистрации базы данных 2022620662, 29.03.2022. Заявка №2022620192 от 08.02.2022. (дата обращения 18.10.2024)
6. Ибрагимова П.А. Анализ обеспеченности организации собственными оборотными средствами и пути повышения эффективности их использования (на примере ПАО "Россети Северный Кавказ") / Ибрагимова П.А., Исмаилова Р.Ш. // Вестник Екатеринбургского института. 2022. № 2 (58). С. 22-27.

7. Левченко Р.А. Энергия Северного Кавказа/Левченко Р.А., Юдина Л.//Вести в электроэнергетике. 2024. № 3 (131). С. 46-49.

8. ПАО «Россети Северный Кавказ»: официальный сайт – www.rossetisk.ru (дата обращения 22.10.2024)

9. Филиал ПАО «Россети Северный Кавказ» - «Дагэнерго»: официальный сайт - www.dagenergo.ru (дата обращения 20.10.2024)

Сведения об авторах

Курбанова Умукусум Али-Искандеровна, К.э.н., доцент, Кафедра «Мировая и региональная экономика», Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Улукханова Мадина Улукхановна, Магистр 2 года обучения, Кафедра «Мировая и региональная экономика», Дагестанский государственный университет г. Махачкала, Россия

Information about the authors

Kurbanova Umukusum Ali-Iskanderovna, Candidate of Economics, Associate Professor , Department of "World and Regional Economics", Dagestan State University, Makhachkala, Republic of Dagestan,

Ulukhanova Madina Ulukhanovna, Master's degree 2 years of study, Department of World and Regional Economics, Dagestan State University, Makhachkala, Republic of Dagestan

Магомаева Эльмира Руслановна,
Дагестанский государственный университет
Рамазанова Эльвира Абасовна
Дагестанский государственный университет
Ахмедов Шамиль Хабирович,
Дагестанский государственный университет

Оптимизация системы управления персоналом: вызовы и пути решения

Аннотация. Статья посвящена анализу проблем и решений, связанных с эффективностью системы управления персоналом в организации. В условиях экономических и политических вызовов повышение качества управления персоналом становится ключевым элементом успешного функционирования организации. Рассматриваются основные проблемы, такие как отсутствие системного подхода, низкая квалификация управленцев и недостаточное методическое обеспечение. Предложены решения, направленные на улучшение кадровой политики, профессионализацию управленцев и создание эффективных методик управления персоналом. Особое внимание уделяется правовому обеспечению трудовых отношений и созданию корпоративной культуры. Рассмотрены рекомендации по улучшению работы кадровых служб и повышению их роли в стратегическом управлении. Внедрение предложенных мер поможет организациям повысить свою конкурентоспособность и обеспечить устойчивое развитие.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая политика, профессионализация, методическое обеспечение, корпоративная культура, правовое обеспечение, кадровые службы, эффективность организации.

Magomaeva Elmira Ruslanovna
Dagestan State University
Ramazanova Elvira Abasovna
Dagestan State University
Akhmedov Shamil Khabibovich
Dagestan State University

Optimization of the personnel management system: challenges and solutions

Abstract. The article is devoted to the analysis of problems and solutions related to the effectiveness of the personnel management system in the organization. In the context of economic and political challenges, improving the quality of personnel management is becoming a key element of the successful functioning of the organization. The main problems are considered, such as the lack of a systematic approach, low qualifications of managers and insufficient methodological support. Solutions aimed at improving personnel policy, professionalization of managers and creation of effective methods of personnel management are proposed. Special attention is paid to the legal provision of labor relations and the creation of a corporate culture. Recommendations for improving the work of human resources services and increasing their role in strategic management are considered. The implementation of the proposed measures will help organizations to increase their competitiveness and ensure sustainable development.

Keywords: personnel management, personnel policy, professionalization, methodological support, corporate culture, legal support, personnel services, organization efficiency.

Введение

В условиях глобальных экономических и политических изменений эффективность управления персоналом в организациях становится критически важным фактором для их устойчивого развития. Компетентность управленцев, правильно выстроенная кадровая политика и наличие эффективной системы управления персоналом определяют конкурентоспособность организации и её способность адаптироваться к изменяющимся условиям. Однако многие организации сталкиваются с проблемами, связанными с недостаточной квалификацией кадров, отсутствием методического обеспечения и бессистемным подходом в управлении. Эти проблемы требуют комплексного подхода и внедрения системных решений для повышения качества работы с персоналом. В данной статье рассматриваются основные проблемы, с которыми сталкиваются организации в управлении персоналом, а также предлагаются пути их решения.

Основная часть

В текущий период, учитывая напряжённую международную ситуацию и применяемые в отношении России ограничительные меры, особенно актуально обеспечение стабильных оснований для роста государства. Это, соответственно, подразумевает необходимость улучшения управленческой эффективности на различных ступенях структуры общества, охватывая как федеральный уровень, так и индивидуальные элементы социально-экономического механизма. Безусловно, успешность и стабильность развития любого предприятия зависит от уровня профессионализма сотрудников и эффективности руководства. Здесь присутствует ряд сложностей. Одной из проблем является неразработанность механизма управления кадровым составом и неполноценные навыки менеджмента у руководящих работников. Ситуация осложняется ещё и тем обстоятельством, что система обучения кадров по управлению человеческими ресурсами далека от идеала. Не углубляются должным образом в принципы кадрового управления как лидеры разных рангов, так и эксперты отделов по персоналу, включая многих людей с инженерными, преподавательскими и другими непрофильными специальностями. Существование обширной научно-методической литературы в данной области не устраняет проблемы: различные точки зрения на ситуации и явления, иногда противоречивые, а также фрагментарность изложения и другие аспекты приводят к достаточно хаотическому, а не комплексному представлению в области управления человеческими ресурсами. Внимание не сосредоточивается на ряде трудностей, появляющихся при управлении кадрами, что приводит к уменьшению его результативности. Цель данной статьи заключается в демонстрации множества аспектов и обстоятельств, определяющих эффективность системы управления человеческими ресурсами, с тем чтобы оказать влияние на взгляды менеджеров и экспертов, занятых в этой области деятельности [8].

Автор считает, что обнаруживать недостатки слабой результативности системы администрирования кадров внутри компании наиболее целесообразно путем составления схемы причинных связей.

Автором была создана диаграмма причинно-следственных связей, демонстрирующая низкую продуктивность системы управления человеческими ресурсами внутри компании.

Анализируем основные категории факторов, способствующих появлению данной трудности (что не подразумевает их одновременного присутствия внутри компании). Среди основных групп факторов выделяются следующие:

- политика по управлению персоналом
- специализация в области управления человеческими ресурсами.
- методическая поддержка процедур по управлению кадровым составом.
- юридическая основа в области кадрового администрирования;
- организация и обязанности отдела по управлению персоналом;
- характеристики личности и профессиональные навыки руководителей любого уровня внутри компании.

В пределах одного материала невозможно детально проанализировать все указанные

в ПСД факторы, влияющие на низкую результативность системы управления человеческими ресурсами. Вследствие этого сосредоточим внимание исключительно на определенных ключевых аспектах, нуждающихся в разъяснении.

Основные факторы неполноценной и разрушительной стратегии управления персоналом, согласно автору, включают в себя следующие аспекты.

Отсутствие осознания важности человеческих ресурсов для компании и недостаточное инвестирование в развитие персонала. Люди представляют собой значимый актив, наряду с капиталом и производственной базой, для большинства предприятий, влияя на их способность конкурировать и являясь основополагающим фактором их рыночной оценки. Для более глубокого понимания важности человеческого потенциала и определения результативности его применения необходимо проводить оценку человеческой структурной составляющей. В данный момент, к несчастью, нет способов измерять ценность человеческих ресурсов в количественных единицах, однако для сопоставления различных организаций можно применять индикаторы, такие как сумма добавочной стоимости на каждого работника и уровень образования персонала.

Отсутствие структурированной стратегии в работе с сотрудниками (ведь общеизвестно, что «умелые методики в руках средних специалистов превосходят хаотичные и непреднамеренные усилия гениального человека» [2]).

Отсутствие или неполноценность механизма определения целей внутри компании и установления для работников ясных задач, которые следуют из общих целей учреждения. Если у работников есть индивидуальные стратегические планы, то каждый, сосредоточившись на своей специфической задаче, становится частью совместной работы по выполнению корпоративных целей.

Отсутствие или неполноценность механизма развития корпоративных и организационных ценностей, служащего мощным средством воздействия на действия сотрудников внутри компании. Лидеры должны понять, что характер корпоративной культуры напрямую влияет на эффективность работы компании. Вследствие этого им необходимо стать лидерами процесса создания корпоративных ценностей, разработать корпоративные руководства и обеспечить их реализацию.

При изготовлении почти каждого типа товара и предоставлении услуг используются не только (и не так много) денежные, вещественные, научные, технические средства, но также и нечто более важное и определяющее – население с его способностью к размножению и росту численности.

Экспертность подразумевает глубокое освоение индивидом специализированных познаний, способностей, мастерства и обладание им профессиональной практикой. Это самая высокая ступень профессионального роста.

Среди критериев, определяющих профессиональную подготовленность специалистов по работе с кадрами, можно выделить следующие аспекты.

Основные технологии управления персоналом включают в себя прогнозирование и проектирование структуры квалификаций внутри организации с учетом будущих потребностей; определение профессиональных навыков сотрудников; процедуру отбора и найма новых работников; формирование команды; адаптацию новых членов коллектива; организацию труда, включающую разработку индивидуальных планов развития сотрудников, делегирование обязанностей, оптимизацию стилей руководства, управление мотивацией; создание позитивной атмосферы в коллективе; повышение уровня знаний и умений персонала, планирование их карьерного роста, подготовку резервов для продвижения по службе; а также оценку и аттестацию кадрового потенциала.

Классификация характеров представляет собой действенное средство индивидуализации методов управления сотрудниками, способствующее начальникам справляться со многими возникающими задачами.

В данный момент отсутствуют сомнения относительно того, что беспристрастная оценка степени владения знаниями, способностями, мастерством в области

профессиональной деятельности невозможна без создания специализированных проверочных инструментов. Экспертные проверки необходимы прежде всего для анализа профессиональных навыков кандидатов при найме сотрудников, подтверждении квалификации, составлении кадрового резерва, выявлении областей для совершенствования умений и лицензировании работников. Из-за этого лидеры должны стимулировать создание профессиональных оценочных инструментов внутри компании, формируя инновационные группы или привлекая поддержку специализированных внешних структур [6].

В итоге, профессиональность в области управления кадрами определяется такими аспектами, как умение применять действенные подходы к проведению собеседований – интервью, а также осознание вопросов авторитета и руководства.

Для улучшения эффективности системы управления кадрами требуется разработка соответствующего методического инструментария. Как вид деятельности, методическое обеспечение представляет собой процесс, ориентированный на разработку различных типов методических материалов.

- Разработка норм на все технологии управления персоналом (такие как критерии выбора сотрудников, обучения специалистов, оценки, приспособления, стимулирования и так далее).

- разработка планов (методик) любого процесса управления кадрами (задачи, способы их выполнения, предполагаемые итоги, детализация этапов работы и рекомендации по их реализации).

- пересмотрите руководств, указаний и правил.

- Системы для проверки профессиональных навыков используются при выборе и сертификации работников, а также для определения степени освоения учебных курсов во время повышения квалификации специалистов.

- Свод правил и манифестов.

Разработка методической базы, включающей все инструменты, способствующие улучшению работы системы по управлению кадровым составом, представляет собой сложную совместную творческую деятельность, которая требует высокого профессионального уровня у разработчиков и организации временных творческих групп. В качестве иллюстрации представлено стандартное содержание обучения персонала.

1. Сфера использования.
2. Определения и терминология.
3. Ключевые принципы.
4. Установление необходимости в подготовке персонала.
5. Разработка учебной программы.
6. Обучение менеджеров и экспертов организовано.
7. Установление системы подготовки сотрудников.
8. Запись информации о процессе обучения.
9. Заключение.

Необходимо уделить особое внимание созданию специализированных диагностических инструментов, ориентированных на критерии, которые помогут оценить профессиональные навыки работников на разных стадиях их работы.

Из вышесказанного следует, что разработка методической базы для системы управления кадровым составом предполагает значительные временные и энергетические затраты. Как только оно появится, это вызовет значительное улучшение результативности, организованность и структурирование руководящей работы, создание обстановки для беспрепятственного сотрудничества, и временные расходы будут возмещены многократно.

Основные цели юридического сопровождения системы администрирования кадров включают:

1. Законодательное управление взаимоотношений, возникающих между нанимателем и наймитами.
2. Защита правовых претензий и законных требований сотрудников, возникающих

из трудового взаимодействия.

3. Выполнение, соблюдение и использование правил действующих законов по вопросам занятости и трудового взаимодействия.

4. Создание и ратификация местных правовых документов административного, распорядительного и финансового типа.

5. Разработка проектов о внесении корректировок в существующие или аннулирование устаревших и фактически утративших свою актуальность нормативных документов, выпущенных внутри компании по вопросам труда и кадрового обеспечения.

6. Юридическая оценка документов, созданных в рамках системы управления кадрами, на предмет соблюдения норм закона и их утверждение.

Помимо этого, трудовые связи контролируются распоряжениями главы Российской Федерации, решениями Кабинета министров РФ, правовыми документами регионов (Основной закон, законодательные акты, а также локальные акты муниципального управления, включающие положения трудового законодательства). Все правовые документы обязаны соответствовать трудовому законодательству Российской Федерации.

На уровень правового трудового обеспечения и его использование в структуре управления кадрами оказывают воздействие следующие обстоятельства:

- Квалификация менеджеров и работников отделов по персоналу в области законодательных и правовых норм.

- Согласование действий и сотрудничество лиц, отвечающих за юридическую поддержку.

- Проведение проверки обязательных законодательных данных.

- Разноточение в интерпретации законодательных актов;

- Актуальность получения юридических данных;

- Отслеживание действий по устаревшим и утратившим свою юридическую силу правовым документам.

- Соответствие законодательства и регулятивных документов фактически сложившейся внутри компании обстановке.

В ином случае ни законодательство, ни регламенты не будут соблюдаться.

Основной целью отдела кадров является то, чтобы, демонстрируя активность и предоставляя руководство и помощь во всех аспектах, касающихся сотрудников компании, способствовать достижению организацией её задач. Основной целью является поддержка успешного функционирования менеджмента во всех областях, касающихся найма персонала и его профессионального роста, а также предоставление услуг по улучшению взаимодействия между начальниками и сотрудниками.

Существенная дополнительная обязанность отделов кадров состоит в том, что они играют ключевую позицию в процессе формирования условий, обеспечивающих работникам возможность использования их навыков и достижения личных возможностей как для блага компании, так и для собственного развития. В работе [1] рассматриваются вопросы важности отделов по управлению персоналом, их влияния на организацию, а также структурирование этих подразделений, определение их задач и обязанностей, методики их работы.

Исследование выявило, что текущие кадровые отделы не выполняют свои функции должным образом по нескольким причинам: их низкая репутация препятствует выполнению ключевых задач, таких как улучшение качества персонала, привлечение постоянных специалистов, сохранение инновационного климата внутри компании и других аспектов.

- недостаточность реализуемых задач Отделы по управлению персоналом преимущественно сосредоточены на процедуре оформления и регистрации трудовых взаимоотношений, избегая участия в процессе управления сотрудниками.

- Отсутствует основательное профессиональное обучение у большинства работников отделов по персоналу. Часто преподаватели, бывшие военнослужащие, адвокаты, технические специалисты, врачи и другие профессии занимают должности кадровиков, хотя для успешной работы в этой сфере требуется глубокое понимание различных областей,

включая социологию, психологию, экономику и право.

- Заниженная оценка важности персонала в большинстве учреждений.
- Отсутствует система профессиональной подготовки сотрудников отдела по управлению персоналом в организациях.
- Отсутствует система критериев и методика оценивания работы отделов по управлению персоналом.

В то же время быстро меняющаяся эпоха подразумевает необходимость трансформации функций отделов по управлению персоналом.

- Усиление совещательных функций (надзор взаимодействий, учреждение групп совершенствования работы и формирование корпоративной культуры). Помимо консультаций, необходимо усилить функции отделов по управлению персоналом в проведении разнообразных исследований (изучение социально-психологической атмосферы, степени удовлетворенности труда сотрудниками и так далее).

- Укрепление функциональных позиций, например, во время набора сотрудников. В то же время возникнут новые стандарты и для работников отделов по управлению персоналом с целью увеличения их профессиональных навыков для работы на высоком уровне.

- Увеличение влияния на разработку бизнес-стратегии, а именно плана роста компании.

Отделы по управлению персоналом обязаны стремиться к достижению отличных результатов труда посредством четырех методов.

1. Сотрудничать с линейными менеджерами и топ-менеджментом по вопросам стратегического развития, обеспечивая улучшение процесса планирования.
2. Стать специалистами по вопросам организации и осуществления трудовых заданий.
3. Стать адвокатами сотрудников;
4. Стать активными сторонниками непрерывной трансформации, способствуя развитию культуры, поддерживающей организацию в процессе изменения и успешной адаптации к быстро меняющимся условиям окружающей среды.

Выдающиеся результаты в деловой сфере лидеров с высоким уровнем эмоционального интеллекта дают возможность получения следующих высоких результатов.

Таким образом, если лидеры не обладают или недостаточно развивают вышеупомянутые индивидуальные и профессиональные характеристики, рассчитывать на успешное руководство коллективом невозможно.

Заключение

В итоге стоит подчеркнуть, что успешность любой компании во многом зависит от грамотной системы администрирования кадрового состава. Урегулирование указанных вопросов обеспечит повышение продуктивности компании, улучшение профессиональных навыков сотрудников и оптимизацию деловых показателей.

Таким образом, для повышения эффективности системы управления персоналом необходимо внедрение целенаправленной кадровой политики, повышение профессионализма управленцев и специалистов кадровых служб, а также создание методического обеспечения всех процессов. Важным фактором является также правовое регулирование трудовых отношений и разработка эффективной системы оценки и мотивации сотрудников. Кадровые службы должны быть более вовлечены в стратегическое планирование и развитие организации, а также активно работать над формированием корпоративной культуры. Рекомендуется усилить роль кадровых служб в процессе принятия управленческих решений, создать стандарты и алгоритмы для управления персоналом, а также регулярно обучать руководителей и специалистов. Внедрение этих мер повысит эффективность работы организации в целом, улучшит мотивацию сотрудников и обеспечит устойчивое развитие.

Список литературы

1. Дмитриева С.В. Совершенствование стратегического управления человеческими ресурсами в кризисных условиях // Russian Economic Bulletin. 2023. Т. 6. № 1. С. 344-349.
2. Ильина А.А. Определение системы перспективных задач повышения эффективности управления персоналом предприятия // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 6. № 3 (144). С. 139-144.
3. Константинов А.Р. Анализ современных российских и зарубежных исследований в сфере управления персоналом // Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки. 2024. № 1 (39). С. 146-149.
4. Крюкова А.И. Современные проблемы управления персоналом организации // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2023. № 2-1. С. 434-438.
5. Лукьянов Л.М. Актуальные проблемы и решения в области управления персоналом // Russian Economic Bulletin. 2021. Т. 4. № 6. С. 164-172.
6. Николаев Н.А. Актуальность развития методологии совершенствования системы управления персоналом на основе системно-персонифицированного подхода // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2021. № 2. С. 38-50.
7. Ромаданова Л.С. Процесс оптимизации персонала на предприятии // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2023. № 4-2 (79). С. 68-71.
8. Чумак П.В. Эффективность системы управления персоналом в организации: проблемы и решения // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. 2023. № 3. С. 116-126.

Информация об авторах

Магомаева Эльмира Руслановна, к.э.н., доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом», Дагестанский государственный университет, Россия, г. Махачкала,
Рамазанова Эльвира Абасовна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры мировой и региональной экономики, Дагестанский государственный университет,
Ахмедов Шамиль Хабирович, Дагестанский государственный университет, Россия, г. Махачкала

Information about the authors

Magomaeva Elmira Ruslanovna, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University, Russia, Makhachkala,
Ramazanova Elvira Abasovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of World and Regional Economics, Dagestan State University
Akhmedov Shamil Khabibovich, Dagestan State University, Russia, Makhachkala,

*Магомаева Эльмира Руслановна,
Дагестанский государственный университет
Эфендиева Джамиля Сабировна,
Дагестанский государственный университет,
Курбанов Осман Исаевич
Дагестанский государственный университет*

Основные инструменты государственного регулирования развития человеческого капитала: отечественный и мировой опыт

Аннотация. В работе рассматриваются основные аспекты государственного регулирования развития человеческого капитала, включая ключевые составляющие и влияние внешних факторов. Анализируются различные модели, применяемые в мировой практике, и их влияние на экономический рост и социальное развитие. Особое внимание уделено государственным инструментам в области образования, здравоохранения и социальной защиты, которые направлены на улучшение качества жизни населения. В качестве примеров рассматриваются модели стран Северной Европы, США и Германии. Рассматривается необходимость адаптации зарубежных практик к российским условиям для эффективного использования человеческого капитала. В ходе исследования выявлены основные проблемы и предложены рекомендации для совершенствования системы государственного регулирования. Работа подчеркивает важность интеграции разных факторов для развития человеческого потенциала.

Ключевые слова: человеческий капитал, государственное регулирование, образование, здравоохранение, инновационная экономика, социальное неравенство, мировые модели.

*Magomaeva Elmira Ruslanovna,
Dagestan State University
Efendieva Jamilya Sabirovna,
Dagestan State University
Kurbanov Osman Isaevich
Dagestan State University*

The main instruments of state regulation of human capital development: domestic and international experience

Annotation. The paper examines the main aspects of state regulation of human capital development, including key components and the influence of external factors. Various models used in world practice and their impact on economic growth and social development are analyzed. Special attention is paid to state instruments in the field of education, health and social protection, which are aimed at improving the quality of life of the population. The models of the Nordic countries, the USA and Germany are considered as examples. The necessity of adapting foreign practices to Russian conditions for the effective use of human capital is considered. The study identifies the main problems and offers recommendations for improving the system of state regulation. The work highlights the importance of integrating different factors for human development.

Keywords: human capital, government regulation, education, healthcare, innovative economy, social inequality, global models.

Введение

Развитие человеческого капитала является важнейшей задачей для достижения устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности страны. В условиях глобализации и технологических изменений роль человеческого капитала как фактора производства и социального прогресса существенно возрастает. Государственное регулирование в области формирования и использования человеческого капитала включает широкий спектр мер, направленных на развитие образования, здравоохранения, социальной инфраструктуры и трудовых отношений. Эффективная политика в этих сферах позволяет создать условия для инновационного развития и повышения качества жизни населения. В данном контексте анализ отечественного и мирового опыта становится необходимым для выработки оптимальных стратегий государственного управления.

Основная часть

Человеческий капитал реализуется и частично формируется (через приобретение практических знаний, навыков, опыта) только в системе трудовых отношений. Трудовые ресурсы и человеческий капитал связывает общее базовое содержание. Так как реализация человеческого капитала и частично его накопление происходят в процессе трудовой деятельности, трудовые ресурсы выступают формой его проявления. Современная высокоразвитая и цивилизованная экономика отличается наличием качественного человеческого капитала, включающего в себя высококвалифицированную рабочую силу без которой невозможна разработка новых технологий в масштабе отдельных компаний, стран, отраслей и его формирование является актуальной проблемой.

Современный человеческий капитал рассматривают как фактор производственного, жизнедеятельного и социального развития субъекта в роли которого выступает человек. Инвестиции в образование, здравоохранение, искусство, экономическую свободу населения и информационное обеспечение позволяют сформировать в человеке необходимы знания и умения для включения его в современный человеческий капитал страны [4]. Исходя из основных характеристик, человеческий капитал делят на три компонента:

- знания, информация и творческий потенциал формируется в компонент интеллектуального капитала;
- уровень образования и его взаимодействие с социумом, включая культурные и нравственные ценности человека, формируется в компонент социального капитала;
- физическое и психологическое здоровье человека формируется в биофизический компонент капитала.

Процесс развития инновационной экономики диктует требования к специалистам всех сфер деятельности по непрерывному формированию и развитию универсальных индивидуальных способностей, физических, интеллектуальных, творческих, духовных и других личностных характеристик и продуктивных качеств. Это подтверждает наличие более сложной структуры человеческого капитала в инновационной экономике и особенностей его формирования, накопления и развития [2].

На систему развития человеческого капитала влияют внешние факторы (экономические, политические, технологические) и внутренние ценности. Что позволяет выделить базовые составляющие человеческого капитала: капитал здоровья - это наследственность (предрасположенность к каким-либо заболеваниям); физическая сила; выносливость; работоспособность; общее состояние здоровья; психическое здоровье; психологическая и социальная устойчивость [6]. Другими словами, можно сказать, что это потенциал физического, психологического и социального состояния человека, чем крепче здоровье - природное богатство каждого конкретного человека, тем основательнее все остальные составляющие человеческого капитала. Капитал образования - это общие знания; специальные знания; навыки исследовательской работы; навыки самообразования; мотивация к обучению.

Кроме инвестиций в образование, культурный капитал и капитал здоровья необходимы вложения в создание средовых условий и факторов формирования и развития человеческого капитала. Особенностью инновационной экономики является особая роль человеческих ресурсов в составе экономических возможностей, определяющих способности социально-экономических систем к эффективному вовлечению в хозяйственный оборот новых технологий, что требует изучения роли человеческого капитала в инновационном развитии.

В современной науке и практике государственного управления такой подход получил свое применение, однако одновременно отмечается практика рассмотрения человеческого капитала как способностей и/или как готовности. Рассмотрение человеческого капитала как врожденных и приобретенных способностей лежит в основе формирования стратегических целей государственной социальной политики в области образования. На основе понимания человеческого капитала как готовности к плодотворной деятельности и потребности личности в самореализации, системы ценностей и интересов, наличия мотивации к труду, иерархической структуры предпочтений, степени активности определяются стратегические ориентиры государственной социальной политики в сфере социальных и трудовых отношений. Восприятие человеческого капитала как возможностей, условий полноценного, творческого и доставляющего удовлетворение труда, качества жизни, качества трудовой жизни лежит в основе определения стратегических целей реализации государственной социальной политики в направлении улучшения качества жизни населения [1].

Государство как субъект формирования человеческого капитала преследует цель достижения конкурентоспособности экономики, роста объемов отдачи от инвестиций в человеческий капитал в виде налоговых отчислений, снижения социального неравенства, увеличения отдачи от других активов, роста социальной стабильности, снижения уровня преступности, увеличения продолжительности жизни. При этом оно оказывает прямое влияние на формирование человеческого капитала: через экономическую политику в области оплаты и охраны труда; развитие образования, здравоохранения, сферы культуры и других направлений. Косвенное влияние государства проявляется в стимулировании научно-технического прогресса, поддержке инновационных направлений деятельности, организации взаимодействия между социальными институтами общества и формировании институциональной структуры [9].

Среди первоочередных задач, которые стоят перед государством и региональными органами управления в сфере подготовки профессиональных кадров для инновационных секторов экономики России через сеть институтов в общественном и частном секторах, чья деятельность способствует разработке, распространению и использованию новых технологий, следующие:

- поддержка и создание государственных научно-исследовательских центров;
- совершенствование системы высшего образования в научно-инновационной сфере для повышения уровня подготовки и переподготовки высококвалифицированных кадров;
- совершенствование системы взаимодействия инновационных предприятий с высшими учебными заведениями.

Следовательно, в период становления и активного развития инновационной экономики, а также экономики знаний человеческий капитал как особый экономический ресурс является приоритетным объектом управления. Формирование и управление человеческим капиталом начинается с такого приоритета, как переход от парадигмы системы управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом и его развитию. Поэтому в рамках концепции управления человеческими ресурсами наблюдаются существенные изменения. Все чаще в теории и практике управления человеческими ресурсами появляются новые модифицированные формы понятия управления человеческими ресурсами, например, управление человеческими ресурсами в

экосистемах, стратегическое управление человеческими ресурсами, геймификация в управлении человеческими ресурсами и ряд других менее распространенных терминов [11].

Инструменты, используемые государством для регулирования развития человеческого капитала, включают в себя многогранный набор политик, программ и мер, охватывающих различные области функционирования общества. Одним из важных способов, с помощью которых правительства способствуют развитию человеческого капитала, являются образовательные инициативы. Это включает в себя создание общеобразовательных систем, программ профессионального обучения и высших учебных заведений, направленных на оснащение людей необходимыми знаниями и навыками для продуктивного участия на рынке труда. Кроме того, штат может реализовать реформы учебных программ, схемы подготовки учителей и программы финансовой помощи студентам для повышения качества, доступности и адресности образования.

Кроме того, государство вмешивается в системы здравоохранения, чтобы способствовать развитию человеческого капитала, обеспечивая всеобщий доступ к основным медицинским услугам, профилактическим мерам и медицинскому образованию. Посредством нормативно-правовой базы и кампаний общественного здравоохранения правительства стремятся смягчить неравенство в отношении здоровья, бороться с инфекционными заболеваниями и продвигать здоровый образ жизни, тем самым повышая благосостояние населения и производительность рабочей силы [3].

В этой связи нужно сказать, что современные инструменты государственного регулирования развития человеческого капитала включают в себя широкий спектр действий, направленных на развитие образования, здравоохранения и других социальных условий для общества.

Применяя эти инструменты на практике правительство Российской Федерации может раскрыть весь потенциал своего трудоспособного населения, способствуя эффективному и устойчивому развитию в стремлении к всеобщему благополучию.

На современном этапе существует некоторое количество моделей развития человеческого капитала. В мировой практике сложились определенные модели, которые в отечественных исследованиях практически не рассматривались. Первая модель охватывает систематическое развитие и повышение человеческого потенциала в различных областях. Полагаем, что эта модель описывает сложное взаимодействие между индивидуальными способностями, институциональной инфраструктурой и социально-экономической динамикой в содействии накоплению человеческого капитала.

Полагаем, что самая первая модель, которая получила широкое распространение в США, и которая в данный момент используется в практике описания развития человеческого капитала, применимого к нашей стране, постулирует, что человеческий капитал, включающий в себя знания, навыки, способности и компетенции, которыми обладают люди, представляет собой важнейший фактор, определяющий экономический рост, производительность и социальный прогресс. Это подчеркивает важность инвестиций в образование, обучение, здравоохранение и другие формы вмешательства в развитие человеческого потенциала как незаменимых факторов устойчивого развития и конкурентоспособности на глобальной арене [5].

Основываясь на эмпирических исследованиях и теоретических основах, также эта модель объясняет механизмы, с помощью которых человеческий капитал приобретает, накапливается и используется в различных социально-экономических контекстах. В нем очерчена роль систем формального образования, программ профессионального обучения, инициатив обучения на протяжении всей жизни и динамики рынка труда в формировании траектории формирования человеческого капитала.

Существует также и вторая модель из Великобритании, которая применяется в практике описания развития человеческого капитала в Российской Федерации, признающая неоднородность человеческого капитала у отдельных людей и обществ, подчеркивая важность устранения неравенства в доступе к возможностям образования, социально-

экономическим ресурсам и медицинским услугам. В этой связи нужно отметить, что такая модель особенно подчеркивает необходимость инклюзивной политики и мер, направленных на сокращение неравенства и повышение социальной мобильности, чтобы раскрыть весь потенциал человеческого капитала для коллективного процветания [7].

Существует модель Кассандра-Мольни, которая описывает модель развития человеческого капитала. Согласно данной модели, развитие человеческого капитала учитывает меняющийся характер требований к навыкам в условиях технологических достижений, глобализации и демографических сдвигов. Можно согласиться с особенностями данной модели и отметить, что в условиях Российской Федерации особое значение имеет важность адаптивности, креативности и устойчивости как неотъемлемых атрибутов для преодоления сложностей современной экономики знаний и содействия непрерывному развитию человеческого капитала.

Стоит отметить, что последняя модель также объясняет роль контекстуальных факторов, институциональных механизмов и политических рамок в формировании эффективности стратегий развития человеческого капитала. В нем подчеркивается важность разработки политики, основанной на фактических данных, сотрудничества заинтересованных сторон, а также механизмов мониторинга и оценки для оптимизации воздействия мер, направленных на улучшение результатов человеческого капитала.

Необходимо также отметить, что страны формируют партнерские отношения, обмениваются передовым опытом и используют глобальные резервы талантов для улучшения своих экосистем человеческого капитала и стимулирования инноваций, производительности и экономического роста.

На современном этапе существуют определенные модели государственного регулирования человеческого капитала в мировой практике. Так, на наш взгляд, существует северная модель (например, Швеция, Дания, Финляндия) регулирования человеческого капитала. Так, северные страны известны сильным упором на политику социального обеспечения как неотъемлемым компонентом развития человеческого капитала. Эти страны отдают приоритет инвестициям в образование, здравоохранение и социальную защиту, обеспечивая всеобщий доступ к высококачественным услугам для всех граждан. Например, система образования Швеции делает упор на дошкольное образование, обучение на протяжении всей жизни и профессиональную подготовку, чтобы способствовать развитию навыков и интеграции на рынке труда. Дания предлагает обширную поддержку в обучении и переподготовке рабочей силы посредством активной политики на рынке труда и инициатив по обучению на протяжении всей жизни. Финляндия известна своей весьма справедливой системой образования, в которой особое внимание уделяется индивидуальному обучению и профессионализму учителей для содействия академическому успеху и социальной интеграции [12].

Модель развития человеческого капитала Германии сочетает в себе профессиональное образование и обучение (ПОО) с прочными отраслевыми партнерствами для подготовки людей к карьере в секторах с высоким спросом. Система дуального образования в стране предлагает обучение в различных профессиях и отраслях, что позволяет студентам приобретать практические навыки и одновременно получать квалификацию, признаваемую работодателями. Кроме того, Германия инвестирует в постоянное развитие навыков посредством таких программ, как Qualification Offensive, которая обеспечивает финансирование инициатив по обучению и повышению квалификации рабочей силы для решения проблемы нехватки навыков и технологических изменений [6].

Нидерланды применяют целостный подход к развитию человеческого капитала, уделяя особое внимание обучению на протяжении всей жизни, инновациям и социальной интеграции. За последние годы сфера развития человеческого капитала в мировой практике прошла длительный путь своего формирования. На наш взгляд, развитие государственного управления в данной сфере включает в себя большое количество различных мероприятий,

в том числе процессы управления на региональном уровне, которые способствуют формированию необходимой нормативно-правовой базы. Полагаем, что осуществление мониторинга, а также различные информационные процессы, являются основной для дальнейшего развития модели развития человеческого капитала.

На современном этапе большое значение в развитии человеческого капитала в мировой практике, например в Великобритании, большое значение имеют вопросы развития человеческой культуры, а также общественного сознания личности. Следовательно, формирование в общественном сознании необходимости контроля за своими действиями в области развития человеческого капитала, является наиболее важной целью любого этапа государственного управления на современном этапе. Полагаем, что для формирования трудового и общественного сознания населения в Российской Федерации, очень важно производить информационную работу с населением, чтобы люди знали как формировать опыт трудовой деятельности.

Ученые предполагают, что такой элемент как человеческий капитал, требует особых усилий для развития. Этот аспект очень важен в контексте сохранения трудового и национального самосознания. В этой связи, качественное и эффективное государственное управление в сфере развития человеческого капитала, играет важную роль в формировании определенного образа жизни своих граждан.

В большинстве развитых стран мира, например, в Японии, существуют определенные модели развития человеческого капитала. Применение возможностей и инструментов государства, а также проработанная нормативно-правовая база позволяет сформировать такое взаимодействие государства и предпринимательства, при котором создание самой системы развития человеческого капитала будет максимально эффективным.

Некоторые современные исследователи предполагают, что эффективность и качество развития системы развития человеческого капитала принадлежит определенной группировке общественных организаций и частных лиц, которые ответственны за проводимую политику. Кроме того, важное значение в практике государственного управления играют системы мотивации и стимулирования развития человеческого капитала [10].

Актуальность данного параграфа выпускной квалификационной работы состоит в возможности максимального количества применяемых государством мер управления, включающих в себя различные правовые и морально-этические аспекты и принципы общественного управления.

В этой связи очень важно обратить внимание на важность системы общественного регулирования, например в США, связанных с социально-психологическим подходом к сохранению трудового и национального самосознания. Поэтому очень важно в настоящее время изучать различные аспекты данного вопроса, проводить разнообразные общественные акции, направленные на постепенное формирование общественного сознания с целью разрешения вопросов, связанных с защитой трудового и национального самосознания.

Исследователи в Германии полагают, что в настоящее время понимание возможностей механизма государственного регулирования в сфере развития человеческого капитала играет важнейшую роль в целях обеспечения не только трудовой, но и национальной безопасности. Исследование мер государственного принуждения, направленных на сохранение национального благосостояния, а также снижения рисков негативного воздействия некоторых видов опасных производств является актуальной задачей Правительства Российской Федерации. Очень важное значение в исследуемой сфере принадлежит и сектору малого бизнеса, поскольку симбиоз между государством и малым предпринимательством всегда выгоден в разрешении разнообразных общественных вопросов, в том числе и в исследуемой сфере развития человеческого капитала как самостоятельного явления [2].

Таким образом, в результате проведенного исследования мы пришли к выводу, что в мире существует большое количество моделей развития человеческого капитала.

В заключение отметим, что в настоящее время существующие модели развития человеческого капитала представляет собой очень сложное понятие, объединяющее идеи из различных дисциплин и эмпирические данные для обоснования действующих государственных политик в области труда и занятости.

Заключение

В ходе исследования было установлено, что успешное развитие человеческого капитала требует комплексного подхода, включающего эффективное взаимодействие государства, частных организаций и общества. Мировой опыт показывает важность инвестиций в образование, здравоохранение, культуру и социальную защиту как ключевых факторов повышения качества жизни и продуктивности населения. В частности, модели стран Северной Европы и Германии демонстрируют высокую эффективность в области образования и переподготовки кадров. В России также наблюдается тенденция к улучшению регулирования в этих сферах, но требуется дальнейшее совершенствование системы обучения и здравоохранения, а также расширение возможностей для инновационного развития. Рекомендуется продолжить реформирование образовательных программ и системы здравоохранения, а также усилить меры по сокращению социального неравенства и обеспечению равного доступа к качественным услугам для всех граждан.

Список источников

1. Бухарова Е.Б., Воронцова И.П., Ревкуц А.В. Новые подходы к развитию региона: государственное регулирование и уровень человеческого капитала // Экономика будущего. 2022. № 1. С. 64-75.
2. Гишкаева Л.Л. Человеческий капитал как важнейший фактор современного производства // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 12-2. С. 216-221.
3. Джеймс М.М. Современные подходы и инструменты развития человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2021. № 7 (132). С. 211-215.
4. Дохкильгова Д.М., Дахкильгова Р.Х., Иналов Э.А. Зарубежный опыт придания приоритетного характера развитию человеческого капитала // Актуальные вопросы современной экономики. 2024. № 6. С. 457-464.
5. Евграфова О.В. Использование каталитических инициатив для ускорения инвестиций в человеческий капитал // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. 2024. № 1 (54). С. 38-44.
6. Евхута Н.А., Жарикова О.С., Зильбербранд Н.Ю. Государственная политика рф в сфере развития человеческого капитала на современном этапе // Экономические науки. 2023. № 222. С. 142-146.
7. Закирова Е.Р. Внешнеполитическая деятельность зарубежных стран в сфере формирования и реализации человеческого капитала // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2022. Т. 22. № 3. С. 150-155.
8. Иванова Д.Г. Справедливость и эффективность: принципы государственной политики в развитии человеческого капитала // Глобальная экономика и национальная безопасность. 2022. № 4. С. 25-32.
9. Колин К.К. Человеческий капитал в новой стратегии развития России // Ученый совет. 2021. № 6. С. 410-423.
10. Подберёзкин А.И., Родионов О.Е. Институты развития национального человеческого капитала - альтернатива силовым средствам политики // Обозреватель. 2021. № 7 (378). С. 33-47.

11. Рыжов И.В., Салихова И.С., Салихов Б.В. Императивы развития человеческого капитала в условиях геоэкономической трансформации // Экономика и предпринимательство. 2024. № 9 (170). С. 283-287.

12. Харламова И.Р. Тенденции развития человеческого капитала // Финансовые рынки и банки. 2024. № 5. С. 117-122.

Информация об авторах

Магомаева Эльмира Руслановна, к.э.н., доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом» Дагестанский государственный университет Россия, г. Махачкала,

Эфендиева Джамиля Сабировна, ст. преподаватель кафедры государственного и муниципального управления, Дагестанский государственный университет, Россия, г. Махачкала,

Курбанов Осман Исаевич, Дагестанский государственный университет, Россия, г. Махачкала,

Information about the authors

Magomaeva Elmira Ruslanovna, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management Dagestan State University Russia, Makhachkala,

Efendieva Jamilya Sabirovna, Senior Lecturer at the Department of Public and Municipal Administration, Dagestan State University, Makhachkala, Russia,

Kurbanov Osman Isaevich, Dagestan State University, Russia, Makhachkala

Магомедов Магомедзагид Анварович
Дагестанский государственный университет
Магомедова Хава Нурудиновна,
Дагестанский государственный университет
Магомедова Зухра Омаршаевна
Дагестанский государственный университет

Роль системы управления персоналом в стратегическом развитии организации

Аннотация. В статье рассматривается значимость системы управления персоналом как одного из ключевых элементов общей структуры управления организацией. Акцент сделан на роли человеческих ресурсов в повышении конкурентоспособности и эффективности предприятия. Описываются основные задачи и функции системы управления персоналом, а также ее взаимодействие с общей стратегией организации. Также рассматриваются различные методы управления персоналом, такие как социально-психологический, экономический и административный, и их влияние на мотивацию сотрудников. В статье подчеркивается важность инновационных подходов, таких как автоматизация процессов и новые методы обучения, для улучшения работы с персоналом. Основной вывод заключается в том, что эффективная система управления персоналом способствует достижению высоких результатов организации и ее устойчивому развитию. Рекомендации включают необходимость постоянной модернизации системы и внимание к индивидуальным потребностям сотрудников.

Ключевые слова: система управления персоналом, мотивация, методы управления, социально-психологический подход, инновации, стратегия организации, развитие кадров.

Magomedov Magomedzagid Anvarovich,
Dagestan State University
Magomedova Khava Nurudinovna,
Dagestan State University,
Magomedova Zukhra Omarshaevna
Dagestan State University

The role of the personnel management system in the strategic development of the organization

Abstract. The article examines the importance of the personnel management system as one of the key elements of the overall management structure of the organization. The focus is on the role of human resources in improving the competitiveness and efficiency of the enterprise. The main tasks and functions of the personnel management system are described, as well as its interaction with the overall strategy of the organization. Various methods of personnel management, such as socio-psychological, economic and administrative, and their impact on employee motivation are also considered. The article highlights the importance of innovative approaches, such as process automation and new training methods, to improve work with staff. The main conclusion is that an effective personnel management system contributes to the achievement of high results of the organization and its sustainable development. Recommendations include the need for continuous system modernization and attention to the individual needs of employees.

Keywords: personnel management system, motivation, management methods, socio-psychological approach, innovation, organizational strategy, personnel development.

Введение

Современные организации сталкиваются с необходимостью эффективного

управления персоналом для достижения стратегических и оперативных целей. Система управления персоналом является неотъемлемой частью общей структуры управления, играя ключевую роль в повышении конкурентоспособности и успешности организации. В условиях быстро меняющегося рынка и технологических изменений управление персоналом становится важным фактором для достижения высоких результатов. Целью данной работы является исследование роли системы управления персоналом и её взаимодействия с общей стратегией организации. Различные подходы к управлению сотрудниками изучаются с точки зрения их воздействия на стимулирование, продуктивность труда и расширение возможностей человеческого капитала.

Сегодня сложно вообразить любую организацию без строго упорядоченной системы руководства, однако не менее значимым является наличие у нее системы управления кадрами, являющейся одним из ключевых механизмов для реализации целей данной организации. Этот факт обусловлен значением человеческого капитала в качестве основной движущей силы инноваций и долгосрочного роста любой компании. В данной статье анализируются позиция и роль системы администрирования кадров внутри общей схемы руководства предприятием, а также определяются её обязанности и полномочия.

Управляющая система компании включает в себя набор подсистем, осуществляющих внутренние и внешние руководящие действия по отношению к объектам в процессе анализа, планирования, выбора и выполнения решений, способствующих функционированию компании и достижению её задач [3].

Управляющая система компании состоит из следующих компонентов:

- Управляющий элемент, представленный управленческими структурами;
- Средства связи, через которые происходит руководящее влияние.
- Комбинация задач, подходов, определяющих действия сотрудников;
- правовые основы;
- Процесс регулирования;
- технический компонент [10]

Обсуждая системы контроля внутри компании, стоит упомянуть их типы (иллюстрация 1).

Основная задача менеджмента заключается в контроле и координации работы. Выделяют четыре области руководства, изображенные на схеме 2, среди которых присутствует область управления кадровым составом [6].

Суть системы управления кадрами состоит в том, что сотрудники компании играют роль главной силы, благодаря которой компания способна достичь значительных результатов по конкуренции и эффективности работы. Управляющая система кадрового состава обладает управляющим элементом и контролируемым объектом, подобно всем другим системам. Управляющий субъект состоит из компонентов системы, влияющих на управляемый объект, представляющий собой трудовые ресурсы, ориентированные на выполнение задач компании [2].

Часто трудности современных учреждений обусловлены недостатком действенной схемы руководства сотрудниками. Среди факторов, вызывающих такие трудности, можно выделить: сосредоточение власти в руках администрации; отсутствие стратегического плана по управлению кадровым составом. Из-за этого классическая система управления кадрами претерпевает существенные преобразования вследствие своей неполноценности и неспособности решать проблемы конкуренции. Система стимулирования сотрудников претерпевает значительные изменения, поскольку ключевым элементом успешной конкуренции становится именно человеческая составляющая. Таким образом, управление человеческими ресурсами играет ключевую роль в деятельности компании, поэтому важно разработать новые системы руководства, обеспечить гибкость трудовых процессов, ориентацию на привлечение высококвалифицированных сотрудников; постоянное совершенствование навыков персонала и его профессионального развития.

Задача данной статьи заключается в изучении роли системы управления

человеческими ресурсами внутри общей структуры управления предприятием, а также её воздействия на корпоративную стратегию. Для этого требуется проанализировать роль отдела кадрового обеспечения в рамках всей системы руководства предприятием (иллюстрация 3) [5].

Система управления кадровым составом служит средством, обеспечивающим компании достижение установленных задач. Элемент руководства кадрами присутствует во всех областях работы любой компании, поскольку управление сотрудниками подразумевает контроль и согласование действий, а также оптимальное использование возможностей для выполнения задачи.

Здесь стоит отметить значимость корпоративной стратегии в вопросах управления человеческими ресурсами. Обсуждая связь между корпоративной стратегией и отделом кадрового обеспечения, стоит заметить, что обычно второй выступает как элемент плана компании. Однако имеются и альтернативные способы сочетания этих двух концепций.

Первый подход подразумевает прямое влияние корпоративной стратегии на политику кадрового менеджмента, где специалисты по управлению персоналом работают в соответствии с потребностями и задачами компании.

Второй подход предполагает не подчинение одной структуры другой, а прямое сотрудничество между отделом кадров и корпоративной стратегией как единым инструментом. Это дает возможность экспертам отдела кадрового обеспечения принимать решения, касающиеся стратегии компании на высшем уровне, а именно с позиции долгосрочной перспективы развития всего бизнеса, благодаря их глубоким знаниям и навыкам.

Политика кадрового менеджмента может быть разработана как для всей компании, так и для конкретных областей ее работы.

На основе этого можно утверждать, что руководство кадровым составом не является исключительной функцией определенного подразделения.

Целями руководства кадровым составом являются:

- Вклад в реализацию совместных задач компании;
- Оптимизация использования средств компании;
- Обеспеченность фабрики профессиональными специалистами;
- Улучшение элементов системы менеджмента кадров: стимулирования, интеграции, выбора сотрудников и прочего.

При анализе возможностей системы по управлению кадровым составом важно выделить её компоненты: привлечение сотрудников, их образование и профессиональное совершенствование, а также систему оценки и стимулирования труда.

Отбор кадров предполагает определение необходимого числа новых работников, выбор кандидатов, найм и их интеграцию. Образование и профессиональное совершенствование подразумевают предоставление работникам возможностей для повышения их профессионализма, продвижения по службе и создания резерва кадров компании. Анализ и стимулирование содержат компоненты, такие как стимул, перемещение и стандартизация работы [9].

Как и во всех остальных структурах, основополагающей характеристикой системы по управлению кадровым составом выступает её интегрированность и многоаспектность. На основе этого можно сделать вывод о значимости всех перечисленных компонентов и о том, что их неполное наличие приведет к сбою функционирования всей конструкции. Все компоненты могут быть последовательно описаны как стадия развития карьеры работника внутри конкретной компании.

На начальном шаге, связанном с выбором сотрудников, для достижения лучших результатов следует применять систему выбора, способную привлечь специалистов высшего уровня. Эту систему можно описать как пробный период с выполнением действительных обязанностей предполагаемой позиции и последующим отбором одного или нескольких претендентов. С другой стороны, это также охватит и аспект адаптации, поскольку будущий

работник уже будет иметь представление о своих задачах.

Также требуется наличие системы анализа кадрового состава, способной определить значимость каждого сотрудника и его роль в развитии фирмы за установленный период. Основными составляющими системы выступают побуждение и поощрение работников.

В любой компании, независимо от характера ее работы, система по управлению сотрудниками выполняет аналогичные функции при взаимодействии с кадровым составом.

Вовлечение работников для выполнения задач компании.

Обучение персонала включает адаптацию и знакомство с ключевыми целями и обязанностями работы компании.

Анализ деятельности каждого работника и его роли в развитии компании.

Стимулирование персонала или разработка системы стимулов для повышения их интереса к выполнению общего задания.

Вышеупомянутые задачи имеют отношение ко всем системам управления человеческими ресурсами. Для каждого конкретного бизнеса требуется создание уникальных подходов и планов для улучшения механизма. основополагающая цель функционирования системы по управлению кадрами заключается именно в обновлении подходов к работе с сотрудниками. Чтобы достичь этой задачи, нужно исследовать характеристики личностных действий, коллективного взаимодействия и лидерских навыков.

В дополнение к функциям системы управления кадрами имеются методики, которые, в свою очередь, классифицируются на три категории: социально-психологические, экономические и административные (таблица 1).

Таблица 1

Виды методов управления персоналом и их описание» [1]

Метод управления персоналом	Описание метода
Социально-психологический	Этот метод применяется для формирования мотивации и создания благоприятной атмосферы в коллективе. Включает в себя подбор сотрудников, учитывая их профессиональные и психологические характеристики, организацию совместных мероприятий, разработку системы для разрешения трудовых конфликтов и других аспектов.
Экономический	Основан на материальной мотивации труда, направленной на стимулирование сотрудников улучшать качество своей работы с помощью денежного вознаграждения. Включает в себя стимулирующие выплаты, материальную помощь и различные корпоративные привилегии.
Административный	Применяется в основном в государственной сфере и базируется на строгом контроле сотрудников. В организациях, использующих этот метод, существует четкая иерархия, при которой сотрудники на низших уровнях имеют ограниченную свободу принятия решений.

Этот перечень включает ключевые категории подходов к управлению кадрами, каждая из которых обладает своей задачей и сферой использования.

Все вышеупомянутые подходы используются организацией совместно, однако обычно один из них доминирует.

На основе вышеизложенного можно утверждать, что успешность функционирования системы по управлению кадрами непосредственно определяет продуктивность и экономические индикаторы компании. Для увеличения этих индикаторов первоочередной задачей является обновление системы кадрового менеджмента. Существует множество способов усовершенствовать систему администрирования кадров. Среди них выделяется прогрессивный подход, который предусматривает интеграцию механизмов автоматизации в

систему управления, облегчающую выполнение рутинных операций.

Примером автоматизации процедур по управлению кадровым составом на стадии интеграции новых специалистов могут выступать программные продукты чат-роботов, способствующие ускорению процесса приспособления новых сотрудников внутри организации. Этот проект обладает обширными возможностями, обеспечивая работника необходимыми данными [7].

На стадии подготовки и роста персонала возможно использование прогрессивных подходов, включая инновационную систему обучения. Таким образом, механизация процедур по управлению кадрами осуществима на каждой стадии управления.

На основе вышеизложенного можно прийти к заключению, что механизм руководства фирмой не способен работать без системы контроля над сотрудниками, которая, кроме того, что предоставляет компании специалистов высокой квалификации, создаёт условия для их роста и напрямую определяет стратегию всей структуры. Улучшение профессиональных навыков персонала непосредственно сказывается не только на увеличении экономических результатов компании, но и на общем продвижении бизнеса. Для получения отличных показателей требуется действенная схема стимулирования работников, что вновь подтверждает потребность в наличии механизма контроля над кадровым составом.

Как и любое другое устройство, система контроля над сотрудниками обладает присущими ей элементами, такими как субъект, объект, цель, обязанности и действия. Также система администрирования кадровых ресурсов содержит в себе подсистемные блоки и методики руководства.

Существует ряд способов улучшения системы, среди которых есть инновационный подход, применимый ко всем фазам управления человеческими ресурсами.

В современной экономической среде, где компании ориентируются на потребителя, организациям необходимо осуществлять глубинные трансформации в своей системе кадрового менеджмента. Из этого вытекает, что ключевой упор в руководстве кадровым составом следует сосредоточить на неповторимых, конкурентных способствующих навыках работников, прямо определяющих успешность и расширение компании.

Таким образом, управление кадровым составом выполняет, по крайней мере, важную функцию в структуре управления предприятием, его эволюции и усилении конкурентных преимуществ.

Заключение

Исследование показывает, что эффективность работы любого предприятия напрямую зависит от наличия хорошо организованной системы по управлению кадровым составом. Она гарантирует не только найм и сохранение профессионалов высшего класса, но также стимулирует их рост и вдохновляет, что непосредственно сказывается на экономических и функциональных индикаторах. Синхронизация плана по управлению кадрами с основной корпоративной стратегией служит залогом устойчивого процветания. Необходимо применять передовые подходы, включая механизацию процедур и актуальные способы подготовки, для увеличения продуктивности системы кадрового администрирования. Советуется обращать внимание на социальные и психологические стороны взаимодействия с работниками, обеспечивать возможности для продвижения по службе и совершенствования профессиональных навыков сотрудников. Обновление системы контроля над кадрами и непрерывное улучшение способов коммуникации с сотрудниками дадут компании возможность достичь значительных успехов и усилить свою конкурентоспособность на рынке.

Список литературы

1. Белоусова М.Е. Стратегии управления персоналом организации: особенности и проблемы разработки // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 4-1 (74). С. 60-62.

2. Вершинина О.В., Москвитин Г.И., Кувшинова Ю.А. Влияние финансового состояния организации на развитие персонала // Вестник Московского гуманитарно-экономического института. 2021. № 3. С. 55-64.
3. Грожек О.Н. Формирование стратегии управления персоналом // Столыпинский вестник. 2023. Т. 5. № 11.
4. Лобкова Н.Е., Кулеш М.И. Исследование стратегического управления персоналом // Финансовые аспекты структурных преобразований экономики. 2023. № 9. С. 308-315.
5. Подчепав В.В., Комаров Д.Е. Влияние управления персоналом на финансовые показатели организации // Вестник Академии управления и производства. 2024. № 2. С. 192-197.
6. Сизова В.В., Шабанова А.Е. Стратегическое управление персоналом. Становление отрасли // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. 2021. № 1 (24). С. 101-106.
7. Синютин Д.Д., Федосеев И.В. Значимость стратегии управления персоналом и ее виды // Вестник факультета управления СПбГЭУ. 2022. № 12. С. 49-53.
8. Скачков А.В. Совершенствование стратегии управления персоналом // Управление экономическими системами. 2023. № 2 (42). С. 39-43.
9. Сунгатуллина Л.Б., Садиков И.М. Организационная модель вознаграждения персонала в системе финансового менеджмента // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2024. Т. 17. № 3 (369). С. 335-344.
10. Фандеева К.С. Кадровая политика в системе стратегического управления персоналом организации // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2022. № 17. С. 152-154.
11. Худова А.В., Соклакова И.В. Разработка стратегии управления персоналом // Вестник Академии управления и производства. 2023. № 5. С. 91-98.

Информация об авторах

Магомедов Магомедзагид Анварович, к.э.н., доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом», Дагестанский государственный университет

Россия, г. Махачкала

Магомедова Хава Нурудиновна, к.п.н., доцент кафедры общей и социальной психологии, Дагестанский государственный университет

Магомедова Зухра Омаршаевна К.э.н., доцент кафедры экономической безопасности, анализа и аудита Дагестанский государственный университет

Information about the authors

Magomedov Magomedzagid Anvarovich, Ph.D., Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University

Russia, Makhachkala

Magomedova Khava Nurudinovna, PhD, Associate Professor of the Department of General and Social Psychology, Dagestan State University

Magomedova Zukhra Omarshaevna, Ph. D., Associate Professor of the Department of Economic Security, Analysis and Audit, Dagestan State University

Магомедов Магомедзагид Анварович,
Дагестанский государственный университет
Магомедова Хава Нурудиновна,
Дагестанский государственный университет
Магомедова Зухра Омаршаевна
Дагестанский государственный университет

Система мотивации сотрудников: роль корпоративной культуры и организационного поведения

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы мотивации сотрудников через интеграцию корпоративной культуры и системного подхода к изучению личности. Особое внимание уделяется нематериальным стимулам, таким как профессиональное развитие, дружелюбная атмосфера и поддержка руководства. Проведено исследование корпоративной культуры компании железнодорожной отрасли, выявившее доминирование рыночных и бюрократических черт. Представлены предложения по улучшению системы мотивации, включая укрепление командного духа, уменьшение бюрократизации и развитие программ обучения. Обсуждаются методики анализа корпоративной культуры и их применение для диагностики мотивационных факторов. Результаты показали значительное влияние нематериальных стимулов на улучшение социального климата и повышение лояльности сотрудников. Предложенные меры способствуют повышению эффективности организации и укреплению её конкурентных позиций на рынке.

Ключевые слова: мотивация сотрудников, корпоративная культура, профессиональное развитие, рыночная культура, командообразование.

Magomedov Magomedzagid Anvarovich
Dagestan State University
Magomedova Khava Nurudinovna
Dagestan State University,
Magomedova Zukhra Omarshaevna
Dagestan State University

Employee motivation system: the role of corporate culture and organizational behavior

Abstract. The article examines the issues of employee motivation through the integration of corporate culture and a systematic approach to the study of personality. Special attention is paid to non-material incentives such as professional development, a friendly atmosphere and leadership support. A study of the corporate culture of a railway industry company has been conducted, which revealed the dominance of market and bureaucratic features. Proposals are presented to improve the motivation system, including strengthening team spirit, reducing bureaucratization and developing training programs. The methods of analyzing corporate culture and their application for the diagnosis of motivational factors are discussed. The results showed a significant impact of intangible incentives on improving the social climate and increasing employee loyalty. The proposed measures contribute to improving the efficiency of the organization and strengthening its competitive position in the market.

Keywords: employee motivation, corporate culture, professional development, market culture, team building.

Введение

Современные организации сталкиваются с необходимостью разработки эффективных систем мотивации, основанных на интеграции различных аспектов изучения личности. Корпоративная культура играет ключевую роль в формировании мотивации сотрудников, влияя на их производительность и удовлетворенность работой. Нематериальные стимулы, такие как

профессиональное развитие, командный дух и поддержка руководства, дополняют традиционные материальные поощрения. Однако отсутствие индивидуального подхода к мотивации может снижать её эффективность. Настоящее исследование направлено на изучение взаимосвязи корпоративной культуры и мотивации персонала, а также разработку рекомендаций по повышению эффективности нематериальных стимулов.

Основная часть

Интеграция различных уровней изучения личности, включая социологический, социально-психологический, психологический и биологический аспекты, становится возможной благодаря системному подходу. Личностные качества представляют собой трехуровневую модель, описанную в литературе [2]. Всякое качество личности включает в себя элементы всех уровней: организма, индивида и собственной личности. Создание универсальной модели прогнозирования действий индивидуумов в определенных обстоятельствах затруднено из-за того, что у каждого человека есть своя система субъективных характеристик самооценки и восприятия окружающих. Энергетические сигналы порождаются на организменном уровне, оказывая воздействие на стимуляцию и множество других аспектов. Мотивация зависит от индивидуального уровня, который формирует уникальность стиля руководства, придавая ему особенности творческой самобытности управленца; личностный же фактор определяет все аспекты, связанные с силой воли и умением принимать самостоятельные ответственные решения.

Эффективность социально значимых проектов увеличивается за счет развития личностной инициативности и чувства ответственности. Человеческая активность обусловлена прежде всего потребностями, возникающими вследствие осознания индивидом необходимости удовлетворения жизненно важных требований своего тела и саморазвития [3]. В результате появления определенных потребностей человек начинает активно искать способы их реализации, превращая их в стимулы собственной активности и основные движущие силы. Цель, значимая для человека, достигается благодаря сознательному стимулу, который проявляется в виде мотива.

Личность движет множество факторов и стимулов, влияющих на её деятельность. основополагающим фактором человеческого поведения выступает стабильность установки. Реализация мотивов может столкнуться с противоречиями, заставляющими человека либо подавлять их, либо искать новые пути их осуществления. Исходным стимулом для деятельности или поведения является фактор, побуждающий к совершению конкретных поступков или формированию определенного образа действия. Личность движима определенными мотивационными факторами.

Зарабатывание денег становится основной целью трудовой мотивации из-за экономической зависимости, которая делает деньги необходимым средством для приобретения товаров и накопления богатства. В процессе труда значительную роль играют также нематериальные стимулы, побуждающие человека активно участвовать.

При выполнении конкретной работы и определенного объема задач, сотрудники могут ожидать не только финансовую компенсацию, но также получение нематериальных преимуществ, тогда как расходы берет на себя исключительно предприятие, включая оплату мобильной связи, бесплатное питание и транспорт до рабочего места, санаторные путевки для сотрудников и их семей, спортивные абонементы, подарки по значимым датам, профессиональное обучение и закупку специальной одежды. Лучшие сотрудники отмечаются дипломами и грамотами, их фотографии размещаются на доске почёта, о профессиональных успехах рассказывается в корпоративных медиа, проводятся стимулирующие собрания, создаётся пространство для релаксации, организуются разнообразные турниры, корпоративные мероприятия, обеспечивается возможность карьерного продвижения, передача ответственности и привлечение к управлению, а также предоставляется возможность высказывать мнения и предложения по улучшению рабочего процесса.

Для амбициозных сотрудников обучение выступает мощным стимулом, поскольку они стремятся получить профессиональные навыки, необходимые для роста в их сфере деятельности и продвижения по службе. Саморазвитие и самовыражение становятся возможными благодаря стимуляции творчества. Включая предоставление увлекательных проектов, свободу для реализации творческих идей и поддержку постоянного образования, как внутри собственной специальности, так и за её пределами.

Одной из распространенных методик стимулирования является передача ответственности и включение персонала в руководство организационными вопросами. С помощью таких подходов

удается обнаружить скрытые способности персонала, благодаря чему они могут карьерно расти и совершенствовать свои индивидуальные навыки.

Внутриорганизационная прозрачность ведет к росту осведомленности сотрудников, формируя и сохраняя благоприятную социально-психологическую атмосферу в группе, которая окажет воздействие на деятельность всех служащих благодаря открытости и доверию между коллегами, что положительно повлияет на производственный процесс.

Имидж компании играет ключевую роль в мотивации персонала, поскольку многие сотрудники стремятся работать в организации, которую они могут гордо представлять. При определении подходящего способа мотивации внутри компании необходимо учитывать индивидуальные характеристики каждого сотрудника. Одно и то же стимулирующее средство может вызвать противоположную реакцию у разных сотрудников. Для оптимальной работы компании лучше всего использовать разнообразные подходы по стимулированию персонала и регулярно обновлять корпоративную политику, учитывая мнение сотрудников. Если сотрудники будут сосредоточены исключительно на финансовых аспектах, это может негативно повлиять на улучшение производительности труда. При анализе основных стимулов учитывается корпоративная культура, поэтому их следует изучать в совокупности.

Создание модели развития нематериальных стимулов, связанной с корпоративной культурой, предполагает прохождение нескольких этапов (см. рисунок 1).

Система мотивации напрямую связана с типом корпоративной культуры. Система мотивации становится более мощной по мере укрепления организации и развития её корпоративной культуры.

На начальном этапе по данной модели важно осуществить исследование корпоративной культуры, выявляя текущий ее тип и желаемый тип, к которому стремится компания, параллельно проводя оценку системы стимулов.

В рамках данного исследования для определения организационной культуры применялись методики опросников Камерона и Куинна, а также Балашова и Непомнящего. Опросник применялся для определения ключевых стимулов.

В рамках исследования участвовали представители различных профессий и специальностей, имеющие разную трудовую специфику и деятельность, а также отличавшиеся по полу и возрасту, работники одного из подразделений железнодорожного транспорта методом основного массива [8] в выборку вошли 70% участников общего состава.

Анализ внутренней документации компании показал, что корпоративные навыки служат реальным выражением ценностей бренда. В коллективах есть ритуалы, способствующие укреплению связей между коллегами и формированию дружелюбной атмосферы. В результате анализа корпоративной культуры выявлено семь типов, среди которых шесть вариантов для каждого подразделения и общий тип.

Исследование позволило определить средние показатели для каждого из шести разделов, что необходимо для составления полной картины корпоративной культуры [9].

Для диагностирования корпоративной культуры использовали методику Балашова и Непомнящего, подходящую для российских условий, не требующую особых навыков для анализа данных и их описания, благодаря которой удалось определить не только вид культуры, но и её интенсивность.

Из анализа данных следует, что в корпоративной среде этой организации доминируют черты рыночной и бюрократической культур. Цель такой компании – сохранение своего статуса лидера на рынке и успешное выполнение задач, при этом внутри нее действуют жесткие регламенты и четко определенная корпоративная стратегия. Культуры адхократического и кланового типов до сих пор остаются недостаточно исследованными. Предприятие оценивается как надежное на 65,8% по показателю «Стабильности», что подтверждает наличие стабильных рабочих мест, регулярных выплат зарплаты, премий и полноценного социального обеспечения для сотрудников, а также надежность для клиентов.

Основополагающими составляющими системы мотивации, согласно внутренним документам, являются вручение сотрудникам дипломов и писем с благодарностью по поводу профессиональных торжеств и памятных дат, с последующим внесением записи в трудовое досье.

Анализ мотивации выявил ряд нематериальных факторов, оказывающих влияние на исполнение служебных задач сотрудниками. При проведении опроса участникам предстояло определить ключевые стимулы, побуждающие их выполнять свои обязательства. Результаты анализа текущего уровня мотивации указывают на то, что степень удовлетворенности персонала

немонетарными стимулами соответствует среднему показателю. В рамках всех одиннадцати исследуемых аспектов нематериальные мотиваторы оценивались как средние. Среди прочих факторов особо высоко оцениваются стабильность и надежность компании, ее репутация, наличие доски почёта, а также церемония вручения дипломов и выражения благодарности.

Система нематериальной мотивации характеризуется общим состоянием среднего уровня. Сотрудники имеют внутреннюю мотивацию, которая соответствует корпоративной культуре их рабочего места. Сейчас на данной компании действует общая система стимулирования, охватывающая всех типов работников. Таким образом, важно определить основную модель корпоративной культуры внутри компании, поскольку разные подходы требуют индивидуальных методов мотивации сотрудников.

Анализ мотивационной системы показал, что многие сотрудники желают, чтобы управленцы сосредоточились на укреплении корпоративного духа через организацию совместных мероприятий и командообразующих тренингов, что поможет объединить коллектив. Участников опроса также интересует вопрос о передаче полномочий и установлении эффективного взаимодействия с подчиненными.

Исследование обнаружило существенные связи между аспектами нематериального стимула и культурными факторами, охватывающими всю организацию и каждый ее подраздел.

Исследование показало наличие взаимосвязи между составляющими корпоративной культуры и аспектами нематериального стимула. Соединение корпоративной атмосферы с компонентами нематериального стимула осуществляется через такие аспекты как:

- Отношение со стороны руководства.
- Возможности для продвижения по службе;
- Внутренний климат в группе сотрудников.
- Предоставление прав и обязанностей.
- Обучение осуществляется благодаря наличию соответствующих программ.
- Возможность развития карьеры.

Сотрудники отмечают, что необходимо сохранить доминирование черт клановой культуры и рыночной культуры на прежнем уровне, одновременно сокращая влияние бюрократических элементов в корпоративной среде. Для успешной работы важно отказаться от чрезмерной формализации и структуризации рабочих процессов, сосредоточиться на укреплении командного духа, сократить контроль со стороны руководства и стать более адаптивными, сохраняя при этом высокую конкурентоспособность и стремясь занять ведущие места на рынке.

Различные мотиваторы требовали разработки и совершенствования со стороны сотрудников различных подразделений. Среди мотиваторов для сотрудников коммерческой службы особое значение имеют дружелюбная обстановка в команде, перспективы профессионального развития, лидерство начальства и предоставление широких полномочий. В юридическом отделе сотрудники ценят такие аспекты, как развитие профессиональных навыков, дружелюбную обстановку в команде, лояльность начальства, продвижение по службе и передачу ответственности. Среди ключевых аспектов для специалистов отдела кадрового управления значатся дружелюбная обстановка в группе, доступность курсов повышения квалификации, перспективы продвижения по службе, позиция менеджмента и возможности развития профессиональных навыков. Сотрудникам технической службы больше всего подходят такие факторы, как доступ к образовательным курсам, поддержка начальства, перспективы продвижения по карьере и возможности развития профессиональных навыков. В финансово-экономическом отделе сотрудники ценят дружелюбную обстановку, перспективы продвижения по службе, доступность курсов повышения квалификации, лояльность начальства и возможности развития профессиональных навыков. Для специалистов информационно-аналитического подразделения важно иметь доступ к образовательным курсам, поддержку со стороны руководства, перспективы профессионального развития и дружелюбную обстановку в команде.

Анализ выявил ряд проблем в вышеупомянутых процессах корреляционных связей.

- в организации отсутствует адекватная забота о персонале, механизм обратной связи слабо развит, а взаимодействие строится по жесткой схеме "начальник-подчиненный".
- восхождение по корпоративной иерархии сопряжено с множеством трудностей.
- в коллективе царит атмосфера соперничества, где каждый предпочитает действовать самостоятельно, не стремясь помогать другим.
- при принятии решений руководство игнорирует взгляды персонала.

– существуют программы развития навыков, однако они привлекают лишь небольшую часть персонала.

– рутинная работа и переработки не открывают дорогу к карьерному развитию.

Система мотивации должна развиваться параллельно с улучшением организационной культуры, учитывая существующие проблемы. В результате возникла необходимость разработки комплексного плана действий, который включает в себя советы по устранению обнаруженных трудностей.

– разработка руководящих материалов для курсов повышения навыков управления.

– командообразование и карьерный рост требуют соответствующего обучения.

– сотрудники и руководство проводят неформальные собрания.

– улучшение процесса получения отклика от клиента.

– повышение профессиональной подготовки через курсы дополнительного образования.

– для корпоративных торжеств создаются забавные видео-интервью, ролики с детьми сотрудников и фильмы о компании.

– Разработка образовательных видеоматериалов.

В результате реализации предложенных мер по модернизации корпоративной культуры компании наблюдался значительный прогресс в социальном климате внутри коллектива, сотрудники стали лучше взаимодействовать друг с другом, отношения между менеджментом и персоналом стали более гармоничными, уровень лояльности сотрудников к организации увеличился, а также открылись возможности для карьерного развития среди персонала.

Таким образом, ключевой аспект успешной компании заключается в умении гибко реагировать на изменения в окружающей среде, активно слушать потребности персонала, выявлять стимулы, способствующие выполнению задач, и те, что вызывают демотивацию, поскольку именно сотрудники составляют главную движущую силу в достижении корпоративных целей.

Заключение

Результаты исследования подтверждают, что корпоративная культура существенно влияет на мотивацию сотрудников и их вовлеченность в рабочие процессы. Для достижения высокой производительности важно учитывать индивидуальные предпочтения работников и формировать атмосферу доверия и поддержки. Разработка нематериальных стимулов, таких как программы обучения, возможности карьерного роста и создание дружелюбной атмосферы, способствует укреплению лояльности сотрудников и улучшению социального климата.

Для повышения эффективности мотивации сотрудников рекомендуется укреплять командный дух через тимбилдинги и совместные мероприятия, развивать доступные программы обучения и повышения квалификации, а также сократить бюрократическую нагрузку, предоставляя больше автономии. Важно наладить систему обратной связи, чтобы учитывать мнения работников при принятии решений, и создать прозрачную систему признания заслуг, включая награды за достижения. Особое внимание следует уделять формированию дружелюбной атмосферы, которая способствует укреплению доверия и лояльности сотрудников, а также пропаганде ценностей компании через поддержку лучших сотрудников и продвижение их достижений.

Список литературы

1. Аксенов В.А., Носаков И.В., Хмелев И.Б. Изменение организационной культуры и мотивов поведения персонала коммерческих предприятий в современной России // Финансовые рынки и банки. 2022. № 5. С. 10-16.

2. Ахполова В.Б., Кабалоева А.В., Хугаева А.С. Развитие организационной культуры и ее влияние на мотивацию персонала // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 3. № 7 (147). С. 118-123.

3. Вестник Омского университета. Серия: Психология. 2024. № 1. С. 67-76.

4. Голиков С.В., Привалов А.В., Привалова Д.В. Особенности взаимодействия корпоративной культуры и бизнес-процессов организации // Тенденции развития науки и образования. 2024. № 110-5. С. 143-146.

5. Демидова Е.В. Модель взаимосвязи мотивационной системы личности и организационной культуры // Baikal Research Journal. 2021. Т. 12. № 2.

6. Дривольская Н.А., Моложавенко О.А., Хилько В.А. Корпоративная культура как способ мотивации персонала организации // Агентство "Слияния и Поглощения". 2023. № 2 (17). С. 16-19.
7. Зубарева Е.М., Афанасьева К.С., Баурина А.С., Расторгуева П.А., Софьина В.Н. Исследование мотивации и адаптации персонала в процессе развития корпоративной культуры организации // Современное образование: содержание, технологии, качество. 2021. Т. 1. С. 535-538.
8. Капранова М.В., Бучацкая М.В. Организационная культура как фактор групповой мотивации трудовой деятельности // Социально-гуманитарные технологии. 2021. № 1 (17). С. 66-73.
9. Макеев В.А., Филатова Н.В. Организационная культура как фактор мотивации персонала // Человек. Социум. Общество. 2021. № 3. С. 9-13.
10. Резник Г.А., Анвари Р.Ф. Комплексная система мотивации персонала в организациях корпоративного типа // Московский экономический журнал. 2021. № 1. С. 63.
11. Шилинсайте И.А., Баракин А.А. Моральное и материальное стимулирование труда в организации, как способ развития корпоративной культуры // Известия Международной академии аграрного образования. 2023. № 64. С. 125-128.

Информация об авторах

Магомедов Магомедзагид Анварович, к.э.н., доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом», Дагестанский государственный университет
Россия, г. Махачкала

Магомедова Хава Нурудиновна, к.п.н., доцент кафедры общей и социальной психологии, Дагестанский государственный университет

Магомедова Зухра Омаршаевна К.э.н., доцент кафедры экономической безопасности, анализа и аудита Дагестанский государственный университет

Information about the authors

Magomedov Magomedzagid Anvarovich, Ph.D., Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University
Russia, Makhachkala

Magomedova Khava Nurudinovna, PhD, Associate Professor of the Department of General and Social Psychology, Dagestan State University

Magomedova Zukhra Omarshaevna, Ph. D., Associate Professor of the Department of Economic Security, Analysis and Audit, Dagestan State University

Рабданова Джамиля Аминулаевна,
Дагестанский государственный университет

Организация и виды проектного финансирования

Аннотация. В статье исследуются организационные аспекты и виды проектного финансирования как инновационного метода реализации инвестиционных проектов. Рассматриваются модели и формы участия коммерческих банков в проектном финансировании, включая их функции как кредиторов, организаторов, инвесторов и консультантов. Анализируется эволюция роли банков в проектном финансировании: от пассивных поставщиков средств до активных участников, принимающих инвестиционные риски. Обсуждаются модели проектного финансирования (параллельное и последовательное), а также виды регресса на заемщика. Уделено внимание ключевым участникам механизма проектного финансирования, включая государственные структуры, страховые компании, подрядчиков и консультантов. Делается вывод о преимуществах проектного финансирования перед традиционными методами банковского кредитования благодаря четкому распределению рисков и обязательств между участниками.

Ключевые слова: коммерческие банки, проектное финансирование, модели, участники.

Rabadanova Jamilya Aminullayevna,
Dagestan State University

Organization and types of project financing

Annotation. The article examines the organizational aspects and types of project financing as an innovative method of implementing investment projects. The models and forms of participation of commercial banks in project financing are considered, including their functions as creditors, organizers, investors and consultants. The article analyzes the evolution of the role of banks in project financing: from passive suppliers of funds to active participants taking investment risks. The models of project financing (parallel and sequential), as well as types of recourse to the borrower are discussed. Attention is paid to key participants in the project financing mechanism, including government agencies, insurance companies, contractors and consultants. The conclusion is made about the advantages of project financing over traditional methods of bank lending due to a clear distribution of risks and obligations between participants.

Keywords: commercial banks, project financing, models, participants.

Российский опыт участия банков в проектном финансировании не нов, однако практический опыт его использования достаточно небольшой. Учитывая темпы развития национальной экономики и те структурные преобразования, которые ей в современных условиях необходимы, реализация инвестиционных направлений в различных сегментах предпринимательской деятельности сегодня не возможно представить без использования проектного финансирования, как наиболее прогрессивного метода аккумуляции капитала для решения инвестиционных задач.

При этом участие банков в проектном финансировании проявляется в качестве инструмента, с помощью которого они за счет генерируемых притоков денежных средств по инвестиционному проекту обеспечивают покрытие возникшей на кредитной основе

задолженности, а образовавшиеся по реализуемому проекту активы используют как дополнительный источник гарантирующий обеспечение кредитных обязательств.

Следует четко разграничивать отличия традиционного банковского кредитования от проектного финансирования. В первом случае, инициатор или участник, либо заемщик принимают весь объем возникающих рисков, во втором же случае, риски реализации инвестиционного проекта ложатся не только на заемщика, но и на кредитора. Кроме того, погашение банковского кредита в последнем случае осуществляется не за счет получения текущих доходов, а именно за счет отдачи от вложенных в инвестиционный проект денежных средств на этапе его эксплуатации.

Следует отметить, что за прошедшие 10 лет роль и участие коммерческих банков в проектном финансировании существенно трансформировалась. Если на начальном этапе финансирования инвестиционных проектов они выступали пассивными его участниками, деятельность которых заключалась только в предоставлении заемных средств, то в настоящее время они выступают как активные участники, принимая непосредственное участие в реализации инвестиционного проекта в том числе по принятию рисков от инвестирования.

Организационное поведение банков в проектном финансировании также претерпело серьезную трансформацию. Если раньше кредитные организации проявляли интерес к проектному финансированию только на основе оценки величины ожидаемого процентного дохода и соответственно осуществляли косвенный контроль за проектом, то в современных условиях банки по существу являются прямыми соучастниками в реализации инвестиционного проекта и перманентно сопровождают его с момента запуска и до периода полного возврата заемных средств по инвестиционному проекту. Пролонгированная роль банков может проявляться и через их участие в дальнейшей жизнеспособности инвестиционного проекта.

Коммерческие банки организационно могут выполнять различные роли в процессе реализации инвестиционного проекта. В зависимости от этого критерия различают следующие виды банков.

1. Банки-организаторы. Их участие в инвестиционном проекте не связано с непосредственным предоставлением кредитов. В их функционал с организационной точки зрения входит аккумуляция инвестиционного капитала путем поиска инвесторов и кредиторов. Банки-организаторы, в отличие от других участников инвестиционного проекта несут повышенные риски, поскольку все организационные решения и в первую очередь по структуре и стоимости инвестиционного капитала они берут на себя. Они несут огромную ответственность, находясь во главе синдиката, по поводу эксплуатации аккумулируемого капитала в процессе реализации инвестиционного проекта, что далеко не всегда может обеспечить покрытие кредитных рисков банков.

2. Банки-кредиторы. В данном статусе банки являясь участниками инвестиционного проекта, предоставляют заемные средства для его непосредственной реализации. Следует отметить, что в проектном финансировании участвует как правило не один банк-кредитор, а их сообщество, объединяемое в синдикат. Цель такого объединения банков-кредиторов в консорциумы состоит в аккумуляции значительных объемов заемных средств, а также в диверсификации принимаемых рисков. Поэтому доля участия в проектном финансировании банка-кредитора обычно не превышает 15-20% от общего объема предоставленных кредитов.

Следует отметить, что в банковский синдикат по проектному финансированию не должны входить только кредитные организации страны, где этот проект реализуется, поскольку в этом случае высока вероятность государственного вмешательства пусть даже опосредованного в процесс реализации инвестиционного проекта.

3. Банки-инвесторы. Участие банков в статусе инвесторов, говорит само за себя. Банки в этом случае могут осуществлять как прямые инвестиции приобретая долю в

уставном капитале компаний реализующих проект, так и портфельные, путем покупки акций этих компаний с организацией последующего их размещения на первичном рынке.

4. Банки-консультанты. Их роль сводится к процессу сопровождения проектной документации на стадии разработки и согласования инвестиционного проекта. Кроме этого, они могут проводить анализ и давать оценку финансовому состоянию участников проекта, а также непосредственно оценивать эффективность самого проекта в процессе его реализации.

В мировой практике различают две основные модели проектного финансирования: параллельное и последовательное финансирование.

Первое предполагает, что весь процесс проектного финансирования разделен на определенные части, каждая из которых финансируется разными банками-кредиторами в пределах установленной для них квоты участия и несет финансовую ответственность в пределах своей части.

Второе предусматривает всю инициативу по кредитованию инвестиционного проекта берет на себя один крупный банк. После того, как организация, реализующая инвестиционный проект, получит заемные средства, банк-инициатор снимает свои полномочия путем передачи своих договорных требований к заемщику другому кредитору.

Наряду с моделями проектного финансирования различают разновидности их организации, в зависимости от степени градации рисков между кредитором и заемщиком, которые приведены на рис. 1.

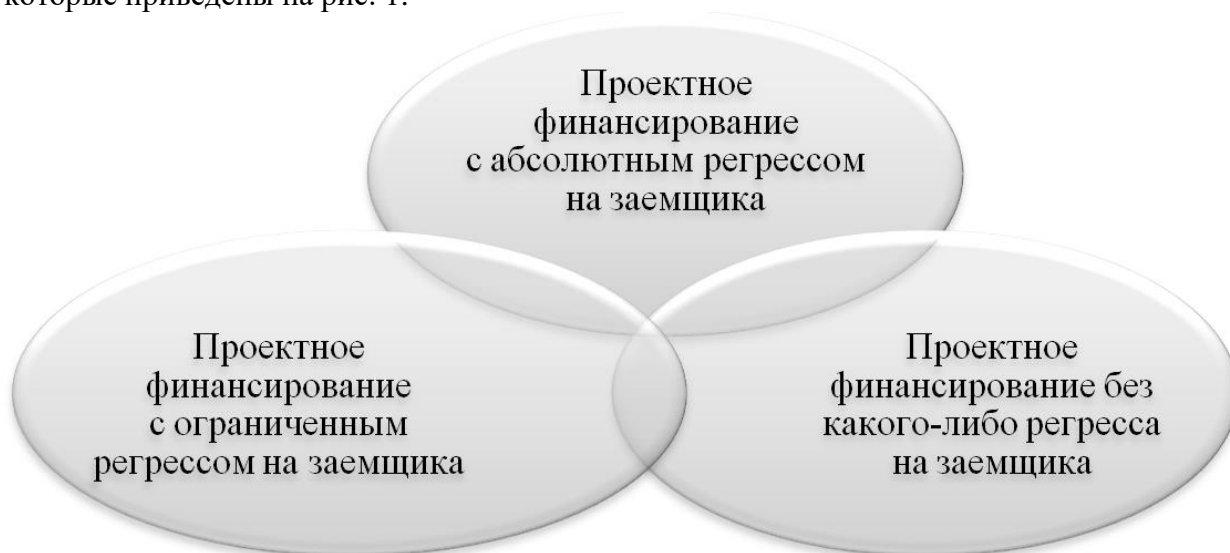


Рис. 1. Классификация видов проектного финансирования [2]

Наиболее распространенной формой организации проектного финансирования выступает финансирование с абсолютным регрессом на заемщика. Ее преимуществом является достаточно простой механизм применения. Коммерческий банк, выступая кредитором инвестиционного проекта в этом случае не берет на себя никакие риски, а по предоставленным им кредитам обеспечением служат гарантии или активы третьих лиц.

Проектное финансирование с ограниченным регрессом предполагает диверсификацию рисков между его участниками. Например, один из участников инвестиционного проекта несет на себе риск введения его в эксплуатацию, а другой – с непосредственной эксплуатацией. Таким образом, все участники проекта в этом случае берут на себя определенные обязательства коммерческого характера по реализации инвестиционного проекта в противовес предоставлению гарантий.

Проектное финансирование без регресса на заемщика, относится к наименее востребованной и дорогостоящей форме проектного финансирования, поскольку от выше перечисленных в этом случае все риски перекладываются кредитора-инициатора проекта, а заемщик освобождается от гарантий по заемным средствам. Учитывая высокий уровень

риска, который берет на себя банк, он компенсирует его более высокой нормой процентного дохода.

Таким образом, рассмотрев существенные особенности проектного финансирования, модели и виды его организации можно сделать вывод о том, что он выгодно отличается от традиционных видов банковского инвестиционного кредитования.

Проектное финансирование по механизму организации предполагает множественное участие в его реализации. При этом функциональные обязанности четко разграничиваются между различными участниками, равно как принимаемые каждым участником обязательства, которые должны быть исполнены в полном объеме.

Ключевым звеном в цепочке участников проектного финансирования выступают инициаторы проекта, у которых есть большой арсенал средств. Они выступают главными координаторами по организации взаимодействия участников инвестиционного проекта, осуществляют постоянный мониторинг за ходом его реализации. Инициаторы проекта часто являются и основными крупными инвесторами проекта. Вместе с тем они должны быть высококомпетентны в той сфере деятельности, в которой реализуется данный инвестиционный проект. В своем большинстве инициаторами масштабных проектов выступают крупнейшие компании, которые достаточно давно и эффективно осуществляют свою предпринимательскую деятельность, имеют значительный объем собственного капитала и участвуют в разных инвестиционных проектах с целью диверсификации своих активов.

Большая роль в проектном финансировании отводится кредиторам, к которым по классике жанра чаще всего относят кредитные организации и которые располагают соответствующей ресурсной базой для того, чтобы осуществлять кредитование проекта.

В условиях высокого уровня концентрации и централизации банковского капитала в руках крупнейших системно значимых банков возможности для проектного финансирования расширяются. Системообразующие банки в настоящее время заинтересованы в участии в масштабных инвестиционных проектах, которые реализуются не только на национальном, но и наднациональном уровне.

Кредитные организации наряду со статусом кредиторов, могут участвовать в реализации инвестиционного проекта в качестве банков-консультантов и банков-организаторов.

В организации проектного финансирования принимают участие и другие лица (рис. 2).



Рис. 2. Участники механизма проектного финансирования [2]

Как видно на рис. 2, проектное финансирование может быть представлено разнообразным кругом участников. Так, государственные структуры согласовывают и утверждают все проектную документацию и выдают разрешение на реализацию инвестиционного проекта, а также следят за системой налогообложения доходов, полученных от реализации проекта. Кроме того, в рамках партнерских отношений государство зачастую выступает в роли стратегического инвестора по инвестиционному проекту.

Немаловажная роль в реализации инвестиционных проектов принадлежит страховым компаниям, которые обеспечивают систему страхования рисков инвестиционных проектов.

В рамках своего функционала в реализации инвестиционных проектов задействуются консультанты. Их деятельность связана анализом и оценкой финансовой и технической составляющей инвестиционного проекта с целью снижения его себестоимости и получения адекватного уровня доходности.

Наконец, отдельная роль отводится поставщикам и подрядчикам. Их миссия в рамках реализации инвестиционного проекта состоит в строгом выполнении в соответствии с установленными графиками договорных обязательств на поставку сырья, материалов, комплектующих, выполнение работ и оказание услуг.

Список источников

1. Коновалов А.В. О сущности проектного финансирования // Наука и Образование. – 2023. – Т. 6, № 4.
2. Маурер К.И. Банковский кредит как источник финансирования инвестиционного проекта // От синергии знаний к синергии бизнеса: Сборник статей и тезисов докладов X Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и преподавателей, Омск, 17 марта 2023 года. – Омск: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский центр КАН», 2023. – С. 82-87.
3. Степанюк Л.А. Сущность, виды проектного финансирования и его риски // Обществознание и социальная психология. – 2022. – № 12(42). – С. 420-425.
4. Серов С.И. Особенности проектного финансирования в России: проблемы и перспективы // Вестник евразийской науки. – 2022. – Т. 14, № 5.
5. Хаханаев У.С.Э. Оценка российской и зарубежной практики формирования системы проектного финансирования // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2023. – № 2(80). – С. 186-190.
6. Хаханаев У.С.Э. Исследование макроэкономических эффектов проектного финансирования в России // Фундаментальные исследования. – 2023. – № 8. – С. 43-49.

Информация об авторе

Рабаданова Джамиля Аминулаевна, к.э.н., доцент кафедры «Финансы и кредит», Дагестанский государственный университет, Россия, г. Махачкала

Information about the author

Rabadanova Jamilya Aminullayevna, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Finance and Credit, Dagestan State University, Russia, Makhachkala

Рабданова Джамиля Аминулаевна
Дагестанский государственный университет

Участие банков в проектном финансировании строительства жилья

Аннотация. Актуальность темы исследования обусловлена значимостью проектного финансирования в развитии сферы жилищного строительства, благодаря которому эта сфера в России динамично развивается. Участие банков в проектном финансировании за последние годы наращивает свои обороты. При этом участие в проектном финансировании принимают крупнейшие системно-значимые кредитные организации, так как обладают соответствующей ресурсной базой для того, чтобы удовлетворять инвестиционные потребности застройщиков в заемных средствах. В статье проведен анализ участия коммерческих банков в проектном финансировании строительства жилья. Сделан вывод о том, что одним из наиболее развитых направлений проектного финансирования для кредитных организаций выступает строительство жилья.

Ключевые слова: коммерческие банки, проектное финансирование, жилищное строительство.

Rabadanova Jamilya Aminullayevna
Dagestan State University

Participation of banks in project financing of housing construction

Annotation. The relevance of the research topic is due to the importance of project financing in the development of housing construction, thanks to which this sphere is dynamically developing in Russia. Banks' participation in project financing has been increasing in recent years. At the same time, the largest systemically significant credit organizations take part in project financing, since they have the appropriate resource base in order to meet the investment needs of developers in borrowed funds. The article analyzes the participation of commercial banks in project financing of housing construction. It is concluded that one of the most developed areas of project financing for credit institutions is housing construction.

Keywords: commercial banks, project financing, housing construction.

Проектное финансирование в практике деятельности российских банков выступает своего рода инновационной разновидностью корпоративного кредитования. В условиях развития корпоративного сектора экономики и формирования крупнейших компаний, они осуществляют инвестиции в различных рыночных сегментах, в форме реализации крупных инвестиционных проектов. Проектная форма инвестирования предполагает масштабные вложения с длительными сроками реализации, что не всегда под силам с точки зрения капитала даже крупному бизнесу. Поэтому одним из способов удовлетворения этих инвестиционных потребностей выступает наряду с инвестиционным кредитованием, проектное финансирование.

В российской банковской практике проектное финансирование как инновационная форма инвестирования появилась относительно недавно. При первом упоминании о нем большинство российских граждан представляют сферу жилищного строительства. Поэтому можно сказать, что одним из наиболее развитых направлений проектного финансирования для кредитных организаций выступает строительство жилья.

Участие банков в проектном финансировании за последние годы наращивает свои обороты. При этом участие в проектном финансировании принимают крупнейшие системно-значимые кредитные организации, так как обладают соответствующей ресурсной базой для того, чтобы удовлетворять инвестиционные потребности застройщиков в заемных средствах.

Благодаря проектному финансированию сфера жилищного строительства в России динамично развивается.

Проанализируем состояние проектного финансирования российскими коммерческими банками строительства жилья.

В первом квартале 2024 год было построено жилой площади недвижимости площадью 8,8 млн кв. метров. Темпы роста строительства жилья в начале 2024 года замедлились, о чем свидетельствуют сравнительные данные. Так, за аналогичный период прошлого года было выстроено жилья общей площадью 12,1 млн кв. метров.

За прошедший год показатели строительства жилой недвижимости были максимальны в 4 квартале: было достроено жилой площади объемом 20,1 млн кв. метров, что является самым высоким результатом за прошедшие полтора года.

Ежеквартально, строительная индустрия осуществляет старт новых проектов в объеме 10-12 млн кв. метров. В целом общая площадь постройки многоквартирных домов на начало 2024 года составила 108,1 млн кв. метров. и увеличилась за год на практически на 10 млн кв. метров.

При этом следует отметить, что в анализируемом периоде наметилась тенденция увеличения запуска новых проектов и замедление объемов завершения действующих проектов по строительству жилой недвижимости (рис. 1).

Застройщики многоквартирных домов в первом квартале 2024 года выставили на продажу значительно больше жилой площади по сравнению с 4 кварталом 2023 года. При этом доля выставленного на продажу жилья достигла 76% от общего объема многоквартирной застройки с эскроу счетами, что демонстрирует большую готовность застройщиков реализовать строящееся жилье с целью оперативного наполнения эскроу счетов. В условиях снижения спроса на объекты недвижимости со стороны дольщиков объем нереализованной недвижимости достиг 46,1 млн кв. метров. Данная ситуация сродни товарному рынку и может привести к практически «затовариванию» рынка недвижимости.

- Новые проекты за квартал
- Ранее начатые проекты

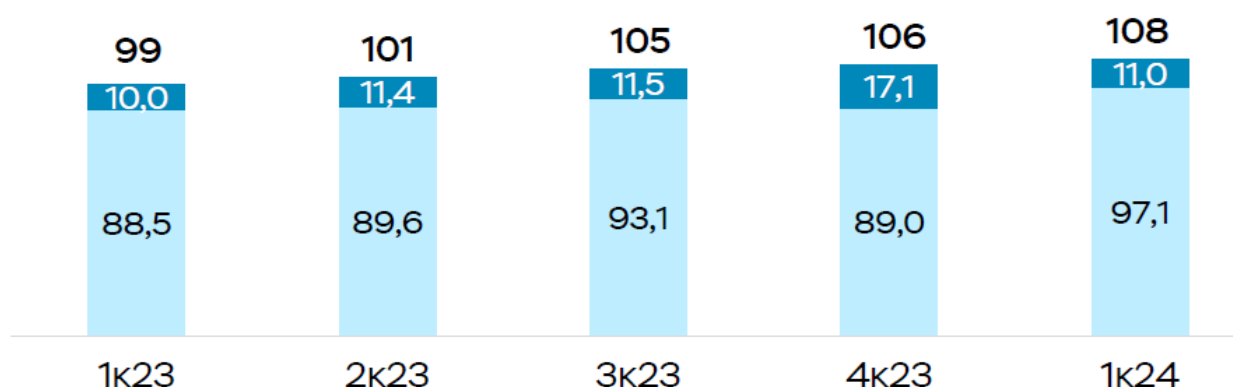


Рис. 1 Объемы проектного финансирования жилья, млн. кв. метров [6]

Застройщики в 1 квартале 2024 года показали завышенный интерес к продаже строящейся недвижимости, что связано с завершением большинства льготных ипотечных программ с господдержкой, в особенности безадресной программы «Льготная ипотека».

Одновременно следует отметить, что несмотря на большой объём нераспроданной жилой площади, застройщики расширяют старт новых проектов ориентируясь на сохранение программы «Семейной ипотеки», которая по их ожиданиям должна обеспечить спрос на жилье.

Привлекательность первичного рынка недвижимости для дольщиков по сравнению со вторичным рынком обеспечивается за счет реализации государственных программ поддержки льготной ипотеки путем субсидирования процентной ставки. Именно данный фактор является определяющим при формировании динамики цен на первичном и вторичном рынках жилья. Подпитываемый повышенным спросом первичный рынок демонстрирует более высокую стоимость квадратного метра жилой недвижимости в сравнении со вторичным.

Несмотря на незначительное замедление роста цен на первичном рынке их уровень все же достаточно высокий в сравнении с ценами на жилье на вторичном рынке. Тенденция роста цен в сегменте первичного рынка обусловлена отсутствием государственных программ поддержки вторичного рынка, где применяются более высокие рыночные ипотечные ставки (рис. 2).

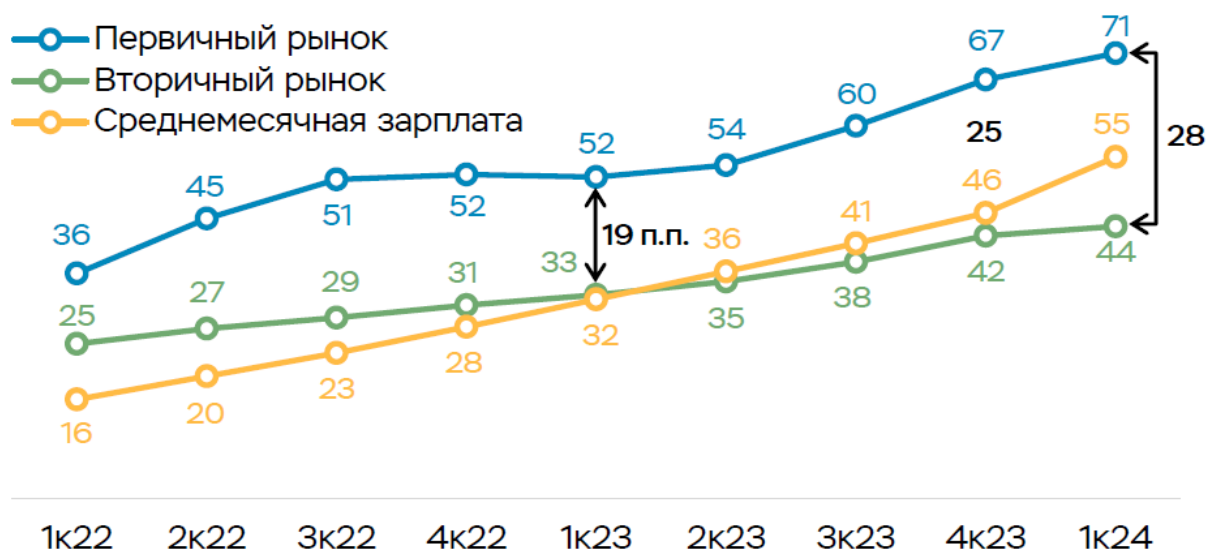


Рис. 2. Динамика индекса цен на жилье и заработной платы, % [6]

Как видно из рисунка 2.2, темпы прироста цен на жилую недвижимость первичного рынка увеличивались опережающими темпами по сравнению со вторичным рынком, в результате разброс цен между ними на начало 2024 года составил 28%.

Положительной тенденцией для застройщиков, обеспечивающей поддержание спроса на жилую недвижимость является рост среднемесячной заработной платы. Следует отметить, что ее прирост в 3 квартале 2023 года превысил прирост цен на первичном и вторичном рынке жилья. В результате конец 2023 года показал рекордный по своим объемам продажи жилой недвижимости.

Стабильно более значительными объемами продаж отчаются завершенные проекты, их доля в динамике за прошедшие два года составила около 80%. В строящихся объектах недвижимости удельный вес распроданные квартир также стабилен и составляет немногим более 30% (рис. 3).

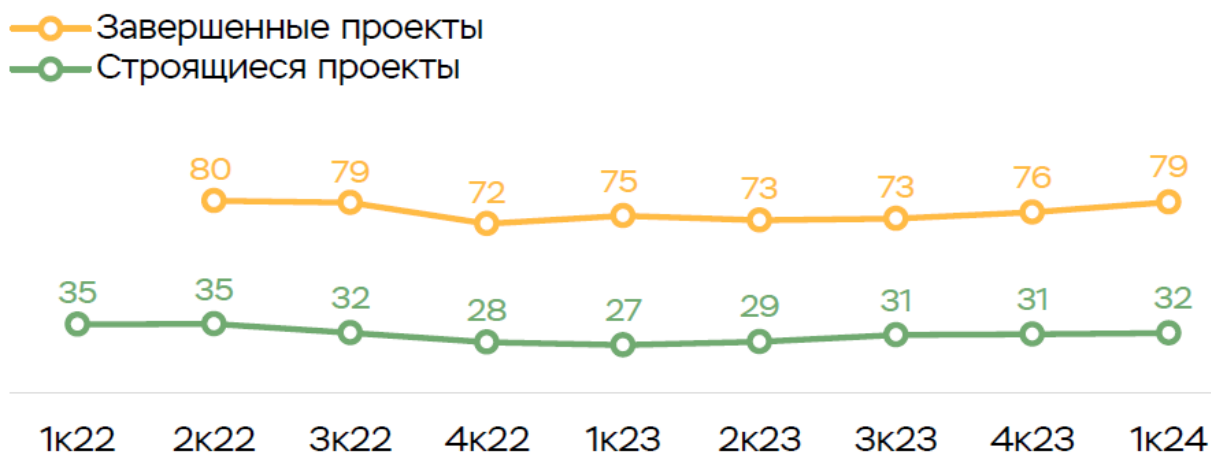


Рис. 3. Доля реализованного жилья, % [6]

Практически весь объем распроданного жилья приходится на проекты, реализованные с помощью открытия эскроу счетов.

В целом анализ рынка строящегося жилья показал, что несмотря на ужесточение регуляторных мер по увеличению первоначального взноса и роста показателя долговой нагрузки по предоставлению ипотеки, а также условий выдачи «Льготной ипотеки», ожидания по существенному снижению спроса со стороны населения не оправдались.

По прогнозам Банка России спрос на ипотечные программы обеспечит рост продаж жилой недвижимости до середины 2024 года, в результате чего рост цен на жилье сохранится. Дальнейшие оценки будут связаны с объемами жилищного строительства, сохранением государственных программ и наличием рыночного спроса на объекты недвижимости.

Структурный анализ портфеля проектного финансирования демонстрирует усиливающуюся тенденцию увеличения объемов строительства жилой недвижимостью с открытием эскроу счетов (рис. 4).

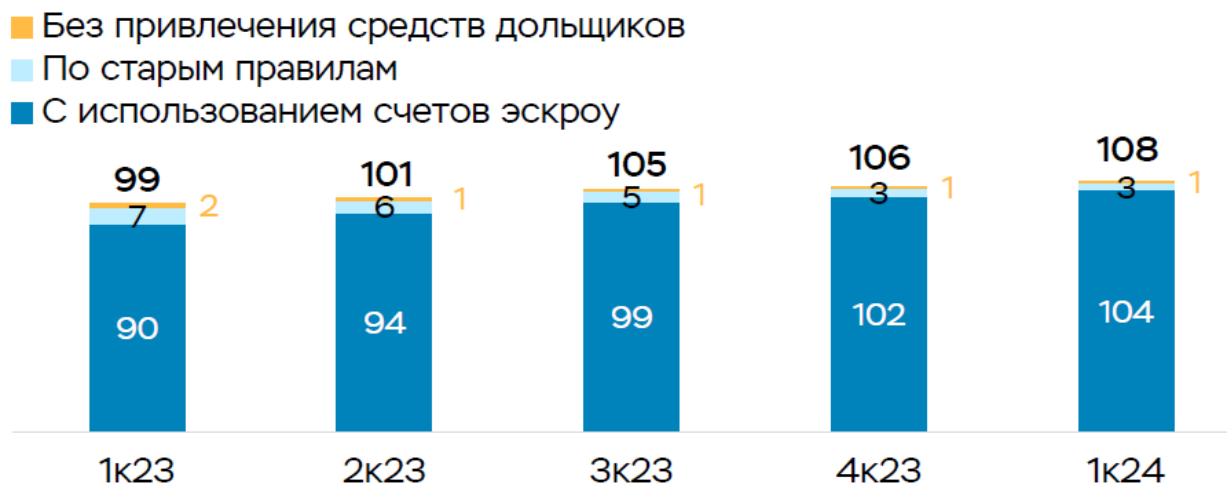


Рис. 4. Структура портфеля проектного финансирования жилья, млн. кв. метров [6]

Как видно из рисунка 4, объемы квадратных метров строящегося жилья в рамках проектного финансирования практически полностью обеспечиваются эскроу счетами. На них приходится львиная доля портфеля проектного финансирования (96,3%). Объем строительства по старым правилам, предполагающий возведение объектов жилой недвижимости за счет средств дольщиков устойчиво снижается. За 2023 год его объемы в портфеле проектного финансирования жилья снизились с 7 до 3 млн. кв. метров, то есть более чем в 2,3 раза.

Как видно из рисунка 4, в настоящее время застройщики практически не осуществляют строительство за счет собственных средств.

О роли кредитных организаций в реализации проектного финансирования жилья в России характеризуют данные рисунка 5.

Как видно из данных рисунка 2.5, за 2023 год удельный вес проектного финансирования в совокупном кредитном портфеле банков вырос с 8,2% до 8,6%. Портфель проектного финансирования российских банков стабильно растет из квартала в квартал, обеспечивая стабильно высокие темпы прироста.

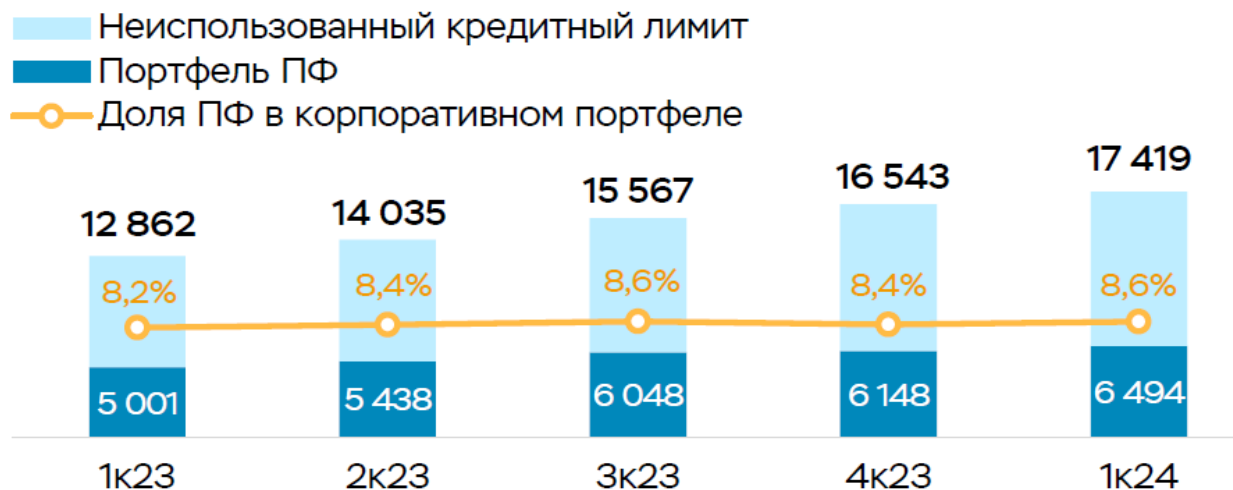


Рис. 5. Структура кредитного портфеля банковского сектора РФ, млрд. руб. [6]

Так, годовой темп прироста портфеля проектного финансирования строительства жилья составил практически 30%. В основном это связано с большими объемами жилищного строительства по площади возводимого жилья, а также с уменьшением объемов раскрытия счетов эскроу, что ограничивает возможности погашения застройщиками собственных обязательств перед банками по реализуемому проекту. В итоге совокупный прирост портфеля проектного финансирования строительства жилья показал больший прирост, чем весь корпоративный кредитный портфель банковского сектора в целом.

Еще более высокими темпами увеличивался неиспользованный кредитный лимит по проектному финансированию. Его годовой темп прироста составил 35,5%. Данная тенденция свидетельствует стабильности планов застройщиков по запуску и реализации новых проектов по строительству многоквартирных домов.

Важным показателем оценки уровня проектного финансирования жилищного строительства является качество его портфеля (рис. 6).

Как свидетельствуют данные рисунка 6, львиная доля портфеля проектного финансирования банков включает предоставленные застройщикам кредиты I и II категории качества. На долю кредитов IV–V категорий качества приходится всего лишь 0,5% от объема совокупного портфеля проектного финансирования банков. Однако, сам портфель проектного финансирования достаточно динамичен и обновляется весьма быстро, поэтому его качество также может быстро измениться. В случае уменьшения объемов реализуемого жилья, застройщикам будет сложно выполнять свои обязательства перед банками и качество портфеля проектного финансирования может ухудшиться.

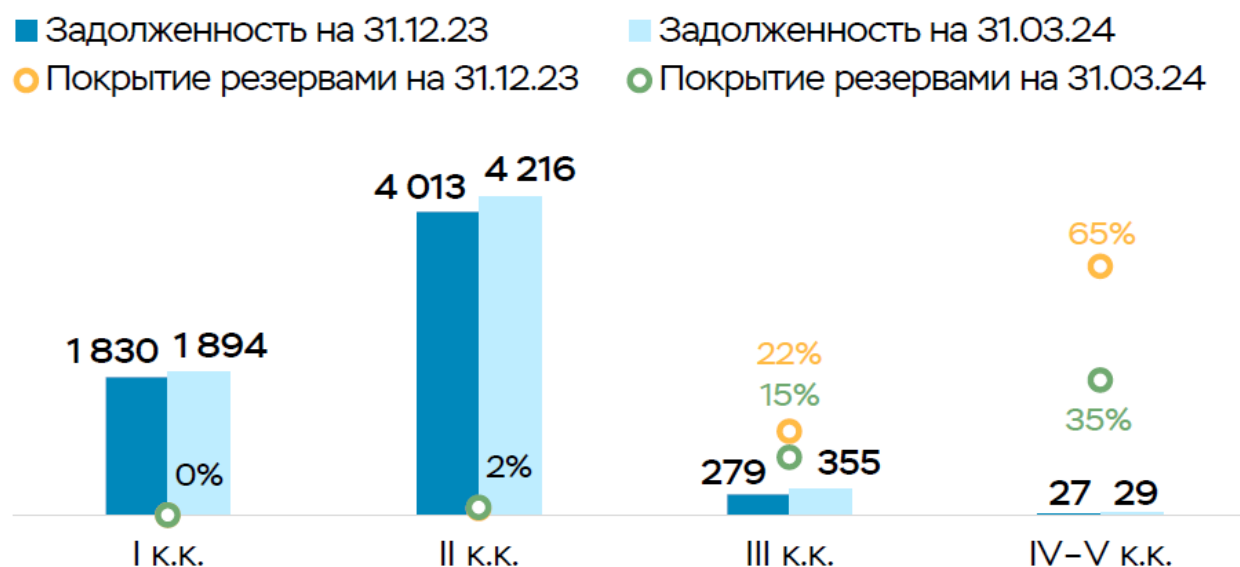


Рис. 6. Качество портфеля проектного финансирования жилья, млрд. руб. [6]

Об уровне наполняемости и раскрытия счетов эскроу свидетельствуют данные рисунка 7.

Как видно из данных рисунка 7, на фоне положительной динамики роста наполняемости эскроу счетов за 2023 год, в 1 квартале 2024 года отмечено снижение данного показателя. Так, максимальный объем средств, поступивших на эскроу счета был получен в 4 квартале 2023 года, он составил практически 1,9 трлн. руб. и с начала года вырос в 2,4 раза. Данный факт обусловлен повышенным спросом на жилье в анализируемом периоде.

В 1 квартале 2024 года наполняемость эскроу счетов составила 1 трлн. руб., что практически в 2 раза меньше показателя предыдущего квартала. Причиной такой тенденции явился стремительный спад спроса на приобретения жилья в условиях жестких ограничительных мер, принятых Банком России по предоставлению ипотеки в целях снижения рисков ипотечного кредитования и раздувания ипотечного пузыря.

Вместе с тем, в сравнении с аналогичным показателем на 1 квартал 2023 года поступления на эскроу счета показали прирост в 26%.

Аналогичная динамика объему наполняемости эскроу счетов наблюдалась в анализируемом периоде и по их раскрытию. Так, темпы роста раскрытия эскроу счетов также были стабильными за весь предыдущий год и максимально значительный их объем был отмечен также в 4 квартале 2023 года и составил 1,6 трлн. руб. В начале 2024 года положительная динамика раскрытия счетов эскроу замедлилась, но в сравнении с аналогичным периодом прошлого года она показала прирост в 30%.

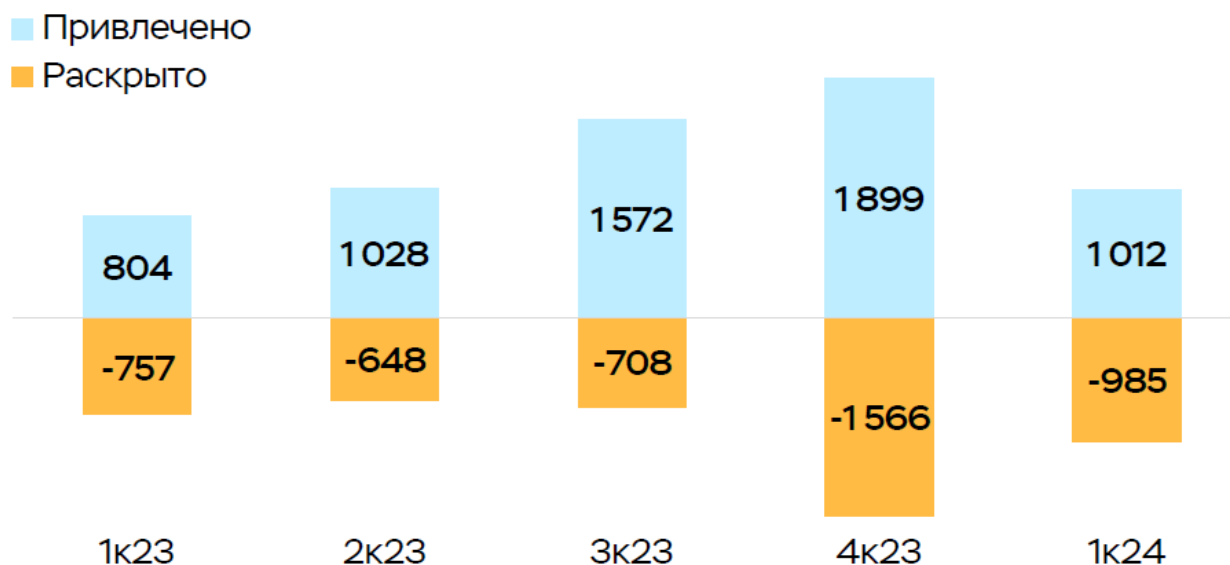


Рис. 7. Притоки средств на счетах эскроу, млрд. руб. [6]

В целом следует отметить, что в 2023 году объем поступлений на счета эскроу превышал их раскрытие, в результате чего образовывался положительный остаток, который обеспечивал кумулятивный прирост задолженности застройщиков (рис. 8).

Как видно из рисунка 8, наполняемость счетов эскроу отстает от темпов роста задолженности застройщиков перед банками по проектному финансированию строительства жилья. В результате уровень покрытия обязательств застройщиков за счет наполняемости эскроу счетов составила в 1 квартале 2024 года 85%, что выше аналогичного показателя прошлого года на 4%, но ниже его максимального значения в 4 квартале 2023 года на 5%.

В абсолютном выражении по итогам 1 квартала 2024 года обязательства застройщиков перед банками не покрытые средствами на эскроу счетах составили 1 трлн. руб.

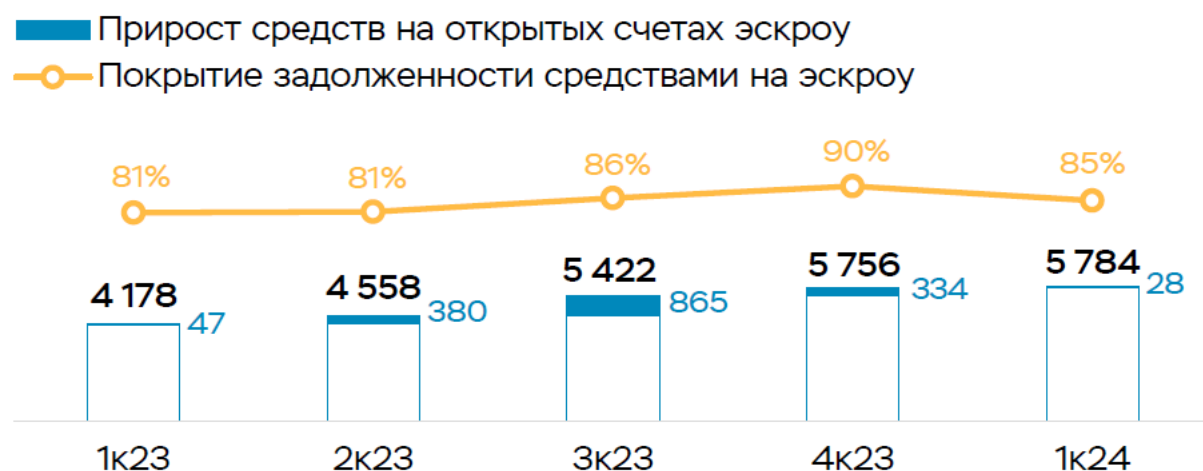


Рис. 8. Динамика средств на счетах эскроу, млрд. руб. [6]

Прогнозные оценки Банка России, говорят о возможном снижении уровня покрытия обязательств застройщиков по проектному финансированию строительства жилья к концу 2024 года до 80%. Данная тенденция может проявиться на фоне завершения в середине текущего года программы «Льготной ипотеки», а другие государственные программы поддержки ипотечного кредитования могут быть пересмотрены в сторону ужесточения, что в конечном счете может отрицательно сказаться на динамике спроса на жилье и в целом на состоянии проектного финансирования.

Список литературы:

1. Бектенова Г.С. Основные риски формирования ресурсной базы проектного финансирования в банковском риск-менеджменте // Экономический анализ: теория и практика. – 2019. – Т. 18, № 1(484). – С. 151-163.
2. Васильченко П.П. Анализ влияния перехода на проектное финансирование участников рынка первичной недвижимости // Экономика устойчивого развития. – 2023. – № 2(54). – С. 99-101.
3. Глинская Е.В. Проектное финансирование жилищного строительства. Особенности и перспективы // Актуальные вопросы инженерной отрасли: Сборник научных трудов. – Калининград: Калининградский государственный технический университет, 2023. – С. 33-41.
4. Немцева К.Д. Ипотечное кредитование и проектное финансирование застройщиков // Тенденции развития науки и образования. – 2024. – № 105-5. – С. 43-49.
5. Набиев Р.А. Совершенствование инвестиционного механизма проектного финансирования строительства многоквартирных домов // Вестник Астраханского государственного технического университета. – 2022. – № 2(74). – С. 63-71.
6. О проектном финансировании строительства жилья в первом квартале 2024 года // Центральный банк РФ. – URL: <https://www.cbr.ru/finstab/analytics/> (дата обращения 25.11.2024).

Информация об авторе

Рабданова Джамиля Аминулаевна, к.э.н., доцент кафедры «Финансы и кредит», Дагестанский государственный университет», Россия, г. Махачкала

Information about the author

Rabadanova Jamilya Aminullayevna, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Finance and Credit, Dagestan State University, Russia, Makhachkala

