

**ЭКОНОМИКА
И ПАРАДИГМА
НОВОГО ВРЕМЕНИ**

ISSN 2587-5981



***Периодическое издание
Выпуск № 2
Казань, 2023***

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ
РЕЦЕНЗИРУЕМЫЙ ЖУРНАЛ**

**"ЭКОНОМИКА И ПАРАДИГМА
НОВОГО ВРЕМЕНИ"**

**Выпущено под редакцией
Научного объединения
«Вертикаль Знаний»**



РОССИЯ, КАЗАНЬ

2023 год

Основное заглавие: Экономика и парадигма нового времени

Параллельное заглавие: Economics and the paradigm of the new time

Языки издания: русский (основной), английский (дополнительный)

Учредитель периодического издания и издатель: Научное объединение
«Вертикаль Знаний»

Место издания: г. Казань

Формат издания: электронный журнал в формате pdf

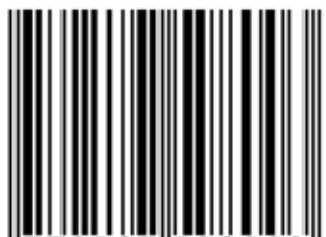
Периодичность выхода: 1 раз в месяц

ISSN: 2587-5981

Редколлегия выпуска:

1. Королук Елена Владиславовна – д-р экон. наук, доцент, Кубанский государственный университет, филиал в г. Тихорецке.
2. Мезенцева Екатерина Викторовна – канд. экон. наук, доцент, Кубанский государственный университет, филиал в г. Тихорецке.
3. Самигуллин Эльдар Валиевич – д-р экон. наук, профессор, Кыргызский экономический университет, г. Бишкек, Кыргызстан.
4. Гасило Елена Александровна – канд. экон. наук, доцент, Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского, г. Донецк.

ISSN 2587-5981



9 772587 598003 >

ВЫХОДНЫЕ ДАННЫЕ ВЫПУСКА:

Экономика и парадигма нового времени. – 2023. – № 2 (19).

Оглавление выпуска

**МЕЖДУНАРОДНОГО
РЕЦЕНЗИРУЕМОГО
НАУЧНОГО ЖУРНАЛА**

**«ЭКОНОМИКА И ПАРАДИГМА
НОВОГО ВРЕМЕНИ»**

Выпуск № 2 / 2023

Стр. 5 Ковельский В.В.

Концептуальные подходы к решению вопросов инновационного развития ВУЗов в части управления человеческим капиталом, оценки его стоимости и эффективности инвестиций в него с учетом трансформационных процессов системы образования

Стр. 23 Геник Г.Б.

Инновационная концепция «Умный город» как механизм повышения эффективности и качества обслуживания населения в отраслях сферы услуг

Стр. 30 Бойко А.А.

Социальное предпринимательство в современной России: проблемы и перспективы

Стр. 34 Балаева М.С.

Экономика впечатлений и инструменты эмоционального интеллекта в управлении проектами цифровой экономики

Стр. 39 Лизовская В.В.

Источники найма сотрудников различных поколений

Стр. 42 Глотова И.И., Бережная А.Э.

Пенсионное обеспечение и его проблемы в Российской Федерации

УДК 330.3

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ ВОПРОСОВ
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ВУЗОВ В ЧАСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ, ОЦЕНКИ ЕГО СТОИМОСТИ
И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В НЕГО С УЧЕТОМ
ТРАНСФОРМАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

Ковельский Виктор Владиславович, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара

E-mail: kovelskiy@mail.ru

Аннотация. В статье описываются современные подходы к развитию инновационной составляющей современных ВУЗов в турбулентное время трансформационных процессов, предложены положения методологии анализа и оценки человеческого капитала, разработана модель оценки стоимости человеческого капитала ВУЗа и модель оценки инновационного развития университета, а также представлена концептуальная модель управления человеческим капиталом ВУЗа на основе управленческих инноваций, инструментов и алгоритм управления человеческим капиталом ВУЗа, помимо этого, автором обозначен методический подход к оценке управления инвестициями в человеческий капитал ВУЗа в условиях его инновационного развития.

Abstract. The article describes modern approaches to the development of the innovative component of modern universities in turbulent times of transformation processes, proposes the provisions of a methodology for analyzing and assessing human capital, develops a model for assessing the value of a university's human capital and a model for assessing the innovative development of a university, and also presents a conceptual model for human capital management university based on management innovations, tools and algorithm for managing the university's human capital; in addition, the author outlines a methodological approach to assessing the management of investments in the university's human capital in the conditions of its innovative development.

Ключевые слова: инновации, университеты, развитие, человеческий капитал, стоимость, управленческие инновации, инвестирование, трансформация.

Key words: innovation, universities, development, human capital, cost, management innovation, investments, transformation.

Введение. Оценка эффективности инновационного развития, а также оценку инновационной деятельности субъектов хозяйствования исследовали многие ученые. Однако в части вопросов, касающихся инновационной деятельности университетов, количество исследований критически мало.

Представим модель оценки инновационного развития ВУЗа в авторской интерпретации на рисунке 1.

Основная часть. В современной экономике прослеживается логическая цепочка: рабочая сила – образование – трудовые ресурсы – человеческие ресурсы – человеческий капитал – исследования – освоение инноваций. Данная логика определяет следующую задачу образования – обеспечить соответствие образования требованиям инновационных направлений развития национальной экономики. Существует много разновидностей человеческого капитала, но не существует единого и точного определения, поддерживаемого большинством ученых.



Рис. 1 Модель оценки инновационного развития ВУЗа

Поэтому автор предлагает систематизацию его элементов, в комплексе отражающих данную категорию (рисунок 2). Наиболее важными компонентами человеческого капитала являются [15]: капитал культуры (определяет систему ценностей, моральных и этических норм); капитал здоровья (биологический, т. е. наследуемый капитал и капитал поддержки жизненных сил, приобретаемый в течение жизни человека); капитал образования (связан с процессом формирования и использования профессиональных знаний и навыков). В научной литературе термин «человеческий капитал» представлен в узком и

широком смысле. В узком смысле человеческий капитал – это образование [5]. Человеческим он называется потому, что приобретаемые знания (общеобразовательного и специального характера) становятся частью человека, а капиталом – так как он представляет источник будущих доходов или заработков.

В широком смысле человеческий капитал создается за счет инвестиций в человека (долгосрочных капитальных вложений) путем затрат на обучение и подготовку рабочей силы на предприятии, миграцию, охрану здоровья, поиск информации о доходах и ценах.



Рис. 2 Комплексная систематизация элементов человеческого капитала

Для комплексной характеристики человеческого капитала применяют функциональный подход. Функциональность характеризует не только внутреннюю структуру объекта или явления, но и его функциональное предназначение или получение конечного целевого результата. Следовательно, человеческий капитал – это не только набор знаний, навыков, способностей и умений, которыми обладает человек, но и [9]: кумулятивно накапливаемый запас знаний, навыков, способностей, умений; целесообразно применяемый человеком запас способностей, навыков, знаний и умений в каждой конкретной ситуации и сфере общественного производства, способствующий повышению производительности труда и эффективности деятельности; источник доходов, получаемый от результатов эффективного и целесообразного применения данного запаса в качестве конкретных видов деятельности; доход, заинтересовывающий и стимулирующий человека за счет новых вложений в здоровье, образование и пр. повысить запас знаний, навыков, умений и мотиваций для дальнейшего их эффективного использования.

Автор предлагает собственную классификацию видов человеческого капитала, основанную на уровнях иерархии использования, принадлежности капитала, целях создания, видах инвестиций. Особо выделены такие виды, как политический, социальный капитал, а также имидж, талант и уникальный капитал (рисунок 3).

В современных условиях, когда имеется значительное отставание технологий в ряде слаборазвитых стран от стран-лидеров, возникают технологические препятствия для экономического развития государств, человеческий капитал приобретает все больший вес и значимость. Данный факт связан с тем, что для преодоления технологических препятствий развития требуется высокий уровень развития человеческого капитала, а это напрямую связано с качеством современного образования и уровнем развития институтов социальной инфраструктуры, его обеспечивающих, а также тех механизмов, которые определяют статус образования, его общественную востребованность [13].

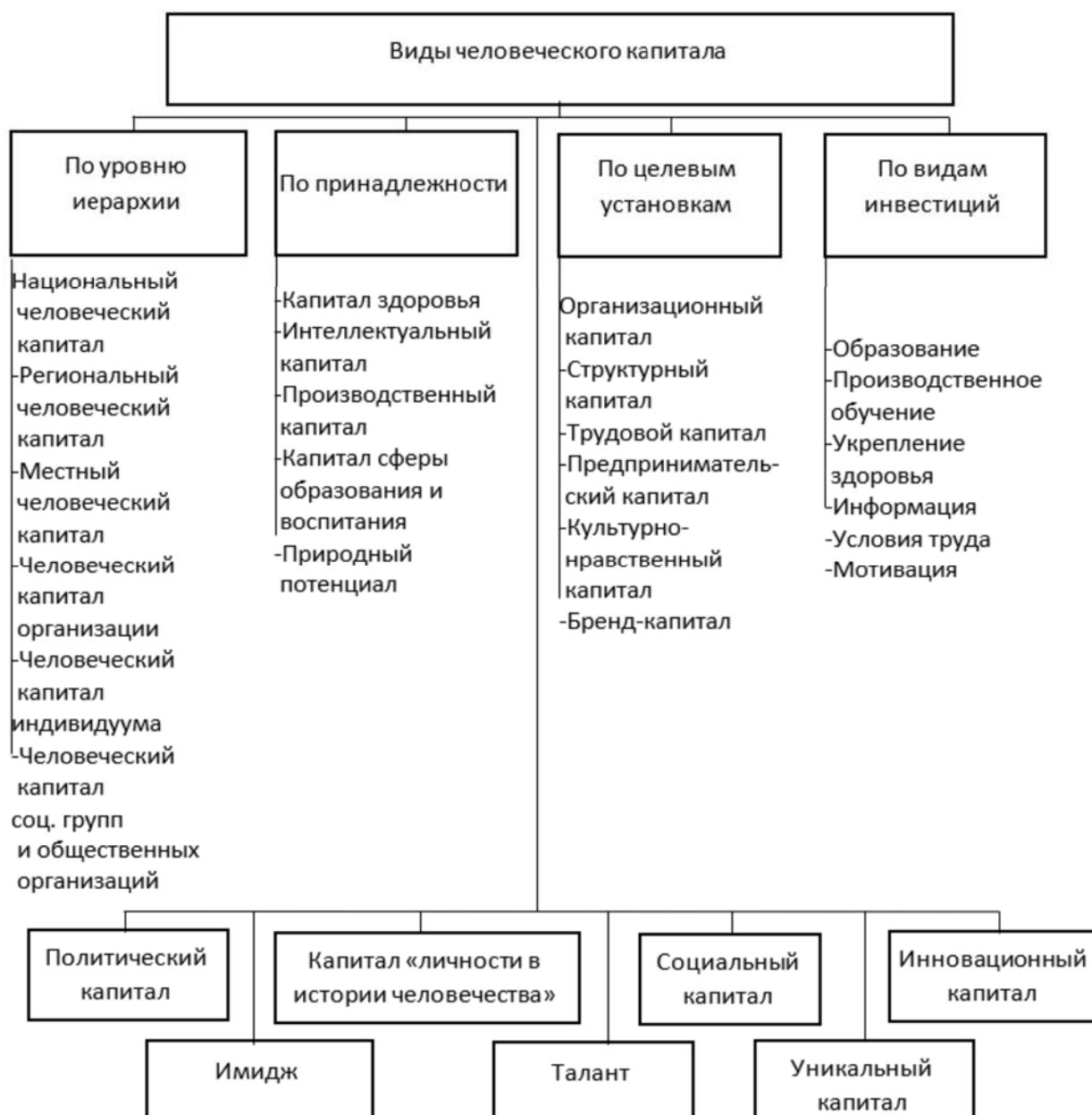


Рис. 3 Иерархическая классификация видов человеческого капитала

В текущей геополитической обстановке, в ситуации с крушением однополярного мира, с продолжающимся давлением на Россию, в том числе посредством санкций, вопросы беспрецедентного развития науки, технологий, инновационной среды и качества человеческого капитала формируют основную повестку в сфере образования, которая пронизывает все компоненты, обозначенные выше и далее по данному исследованию.

За многие годы, система образования в нашей стране претерпела множество реформ.

Направления модернизации отечественной системы образования представлены на рисунке 4.

Существенные трансформации были вызваны как проводимыми государством реформами, так и ее подстройкой к требованиям, предъявляемым обществом к качеству образования. Эти факторы связаны с общими факторами влияния на трансформационные процессы в обществе, факторами изменения роли образования в РФ, потребностью в новом качестве образования, появлением новых технологий управления социально-экономической эффективностью отечественного образования.

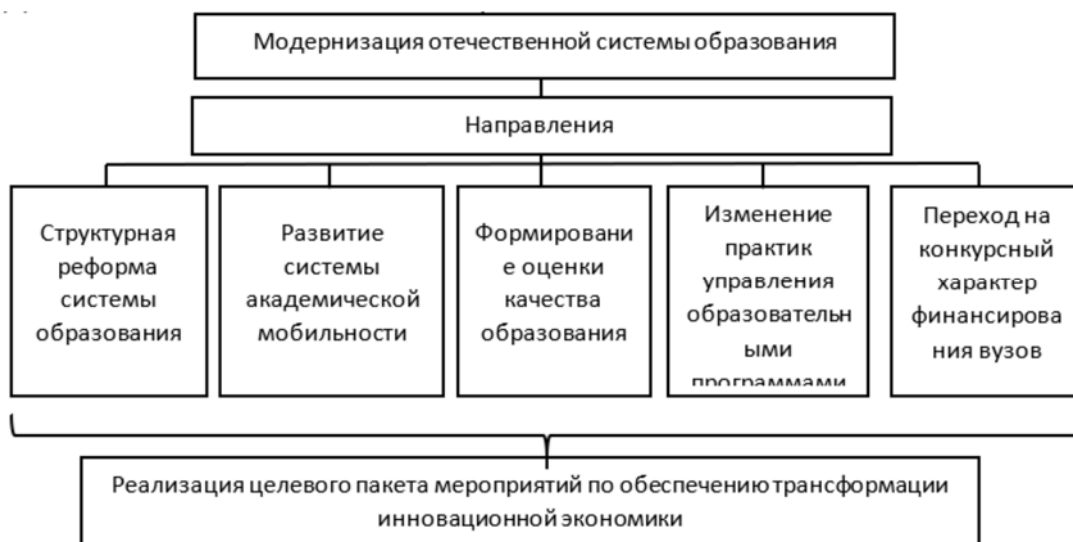


Рис. 4 Направления модернизации отечественной системы образования

В настоящее время высшее образование вновь находится на стадии осуществления реформ и трансформационных процессов. Цели трансформации заключаются в том, что ВУЗам необходима переориентация на потребности рынка и современной геополитической повестки для создания собственной формы устойчивого развития. Система высшего образования должна служить катализатором развития и преобразования современного российского общества [4].

Особенно показательным в процессах реформирования в девяностые годы прошлого века было формирование негосударственных ВУЗов с целью создания конкуренции государственному сектору образования в связи с предоставлением услуг более высокого уровня. Негосударственные ВУЗы в период переходной

экономики в РФ сыграли важную роль, обеспечив становление и стабильную деятельность системы образования, внедрение новых образовательных стандартов и технологий, разработку новых дисциплин, востребованных рынком, сохранив при этом преподавательский состав и предоставив на рынок труда профессионально подготовленных специалистов [14].

Но нужно сразу отметить, что данное направление трансформации в полном объеме выполнено не было: в коммерческих ВУЗах использовались учебные программы и преподавательский состав государственных ВУЗов, предоставлялись образовательные платные услуги низкого уровня, снизилась эффективность отечественного образования в целом, что потребовало активного государственного вмешательства [7].

В первый период реформ, проводившихся с 1992 года, произошел существенный рост количества ВУЗов, который не сопровождался формированием новых качественных изменений в образовании, а базировался на принципах советской системы образования. Это привело к проявлениям кризисных процессов в российской системе высшего образования, которые выразились в [10]:

- развитию диспропорций в образовании – за 1992-2010 годы число выпускников технических специальностей снизилось вдвое – с 18 до 9 тысяч человек, а число выпускников гуманитарных (особенно экономических) направлений за этот период выросло с 145 тысяч до 179 тысяч человек;

- снижению уровня качества предоставляемых услуг высшего образования за счет массовости их предоставления;

- дестабилизации ВУЗовской науки, которая проявилась в уменьшении объемов НИР, причем в ряде ВУЗов научная деятельность вообще не осуществлялась.

Для решения данных вопросов государством было организовано проведение ряда мероприятий, в том числе законодательного характера: сформулированы правовые основы, принципы, инструменты и критерии развития высшего образования, которые определяли содержание образовательных реформ и формирование отечественной системы высшего образования второго этапа реализации Концепции [3]. Важное событие в трансформационном развитии системы высшего образования РФ произошло в 2003 году, когда государство подписало Болонскую декларацию [6].

В результате осуществления трансформационных реформ высшего образования в России была сформирована новая, качественно отличающаяся от советской система образования. Реформа продолжилась с введением в действие Закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», принятом 29.12.2012. Согласно его положениям, в РФ предусматривалось создание иерархической структуры системы образования, с наличием жесткого государственного регулирования, объединяющей ВУЗы с различными статусами. В результате проведенных реформ и трансформационных преобразований в РФ сформировалась следующая структура ВУЗов, представленная на рисунке 5.

Государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 годы от 15 мая 2013 года предусматривала основные мероприятия реструктуризации в

сфере науки и образования РФ [1]: применение программно-целевого метода в финансировании ВУЗов; внедрение и использование бюджетных принципов хозрасчета, направленных на конечный результат; переход на систему государственных контрактов; осуществление финансирования на основе среднесрочных целевых программ (3-5 лет); организация мониторинга и оценки показателей эффективности деятельности ВУЗов по использованию бюджетного финансирования.

В 2014 году Концепцией развития высшего образования на 2016-2020 годы [2], опираясь на сокращение бюджетных средств на финансирование высшего образования, было рекомендовано провести сокращение 40 % ВУЗов и 80 % филиалов, а также сделать акцент на укрупнение университетов по аналогии Западной Европы и США. Некоторые сокращения были произведены, но они не были такими масштабными. Если в 2014–2015 годах было 950 учреждений высшего образования (548 – государственные, 402 – частные), то в 2015-2016 годах было сокращено 18 государственных и 36 негосударственных ВУЗов. В 2022 году в России был зарегистрирован 501 государственный ВУЗ и 216 негосударственных.



Рис. 5 Иерархическая структура ВУЗов системы высшего образования РФ

На основе теоретических исследований категории «человеческий капитал» в разрезе инновационной деятельности, а также на концепции инновационной экономики, основанной на знаниях, предлагается авторская интерпретация

концептуальной модели формирования инновационного человеческого капитала в современных условиях (рисунок 6).

Предлагаемая концепция основана на синтезе моделей экономики знаний, интеллектуального капитала, с учетом мотивации человеческого капитала к инновационной деятельности в основе которых находится человек с его человеческим капиталом, возможностью, способностью и средой функционирования. Организационно, автором предлагается осуществить оценку показателей повышения стоимости человеческого капитала в разрезе инновационной деятельности ВУЗа с использованием укрупненных показателей, в которые могут входить параметры, определяемые целями исследования (таблица 1). Оценка производится следующим образом: определяются параметры, входящие в агрегированные показатели, формируется шкала оценки, параметры подвергаются шкалированию и (или) нормированию. Агрегированные показатели и результирующий показатель вычисляются методом среднего арифметического, среднего геометрического, а также с использованием весовых коэффициентов.

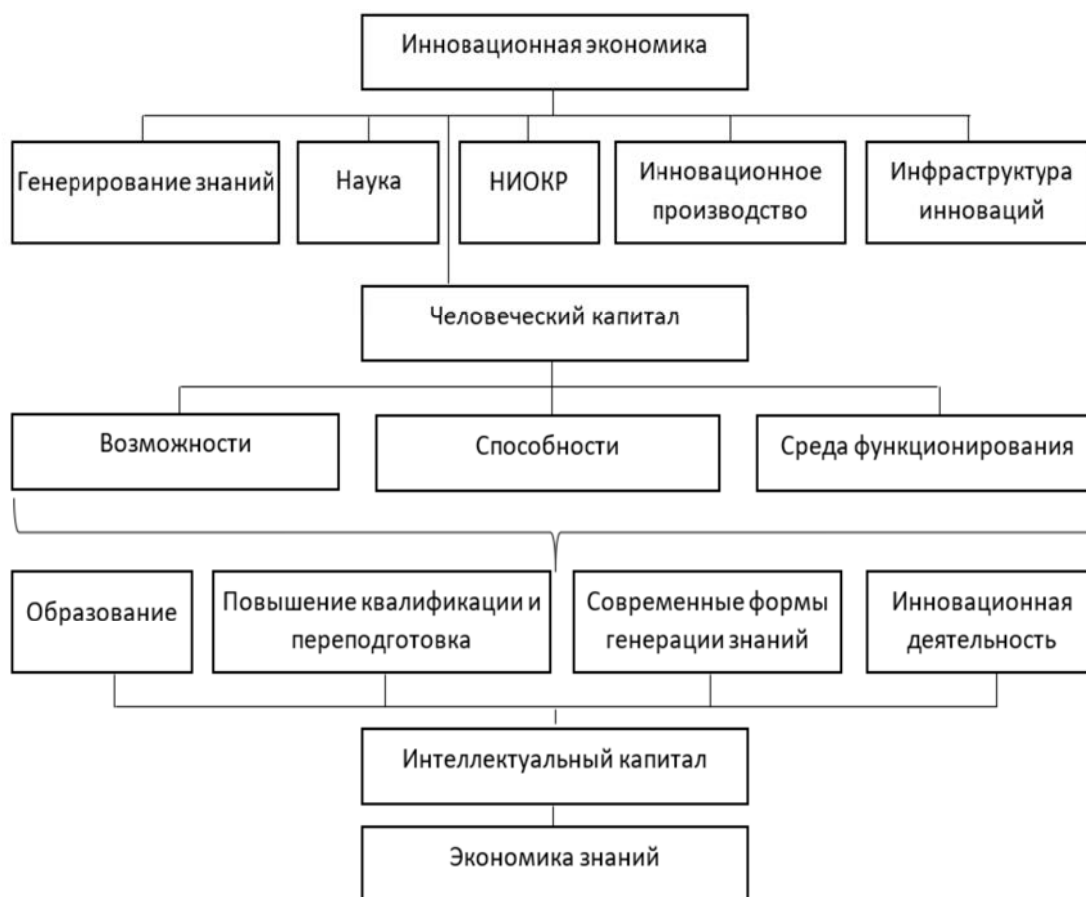


Рис. 6 Авторская концепция инновационного человеческого капитала

Для наглядности представления методики автором разработана модель оценки, в которой оценка развития инновационной деятельности ВУЗа осуществляется с учетом развития стоимости человеческого капитала (рисунок 7).

Таблица 1

Показатели оценки стоимости человеческого капитала ВУЗа в разрезе развития инновационной деятельности

| Направление развития | Показатель |
|---|--|
| Капитал знаний и образования | Показатель капитализации доходов сотрудника |
| Научный капитал | Показатель отдачи от инвестиций |
| Интеллектуальный капитал | Показатель перспективной оценки стоимости человеческого капитала |
| Организационный капитал | Показатель прямых затрат на персонал |
| Роль уникального капитала | Показатель конкурентной оценки стоимости человеческого капитала |
| Творческие инновационные траектории сотрудников | Показатель инновационной активности сотрудника, степени мотивации к инновационной деятельности |

Таким образом, сформировав базовое представление о вариантах оценки стоимости человеческого капитала в контексте инновационного развития высшего учебного заведения, далее необходимо сформировать методологический аппарат по управлению человеческим капиталом ВУЗа и анализу и эффективности инвестиций в человеческий капитал в контексте инновационной деятельности ВУЗа при таких существующих укрупненных направлениях как бюджетное и внебюджетное финансирование.



Рис. 7 Модель оценки стоимости человеческого капитала ВУЗа в разрезе развития инновационной деятельности

Формирование концептуальных методологических положений по управлению человеческим капиталом ВУЗа на основе управленческих инноваций автором предлагается осуществить с учетом потребностей социально-экономических систем (система образования, ВУЗ) в инновационном развитии [11]. Основные концептуальные методологические положения по управлению человеческим капиталом в инновационной экономике представлены в таблице 2. На базе данных концептуальных положений автором предлагается модель управления человеческим капиталом ВУЗа на основе управленческих инноваций (рисунок 8).

Таблица 2

Концептуальные методологические положения по управлению человеческим капиталом в инновационной экономике

| Методологическое положение | Содержание |
|---|--|
| 1. Человеческий капитал в инновационной экономике выступает основным фактором развития | Методологии управления человеческим капиталом в инновационной экономике фокусируются на исследовании сущности человеческого капитала в инновационной деятельности |
| 2. Организация непрерывного образовательного процесса | Данное положение исходит из специфики инновационного развития общества и формирования новой роли человеческого капитала на основе модели: «наука–образование–инновации–управление» для формирования высокоинтеллектуального и конкурентоспособного сотрудника ВУЗа |
| 3. Роль каждого сотрудника вуза в инновационном процессе представлена человеческим капиталом каждого сотрудника | Предлагаемая методология исследования управления человеческим капиталом заключается в разбиении его структуры на отдельные модули: функциональный, структурный, инновационный, системный, инвестиционный и результирующий |
| 4. Управленческие инновации в сфере управления человеческим капиталом вуза – это интеллектуальный процесс, включающий все стадии жизненного цикла инноваций | Управленческие инновации основываются на новых принципах их организации. Автором предлагаются дополнительно следующие принципы: процессный; умение работать в команде; креативность; предпринимательство; способность к нестандартному мышлению, нацеленность на результат |
| 5. Инвестирование в развитие человеческого капитала сотрудников | Инвестирование в человеческий капитал снижает уровень, т.е. период творческой деятельности в коллективе увеличивается, что позволяет управлять риском в данный временной интервал |
| 6. Повышение инновационной активности сотрудников организации | Совершенствование инновационных процессов вуза связано с повышением инновационной активности и инновационной восприимчивости к инновациям сотрудников вуза и самой организации в целом |

Данная модель способствует развитию механизма инновационной деятельности инновационно-активных организаций высшего образования, базируясь на человеческом капитале и внедрение данной модели приводит к совершенствованию управления инновационной деятельности ВУЗов, активизации и максимальному внедрению сотрудников в инновационные процессы ВУЗа, повышению уровня конкурентоспособности ВУЗа и упрочения его позиций на внешних и внутренних рынках, развитию инновационных структур ВУЗа и региона, равно как и уменьшению негативных воздействий извне, а также рисков составляющей и составляющей неопределенности.

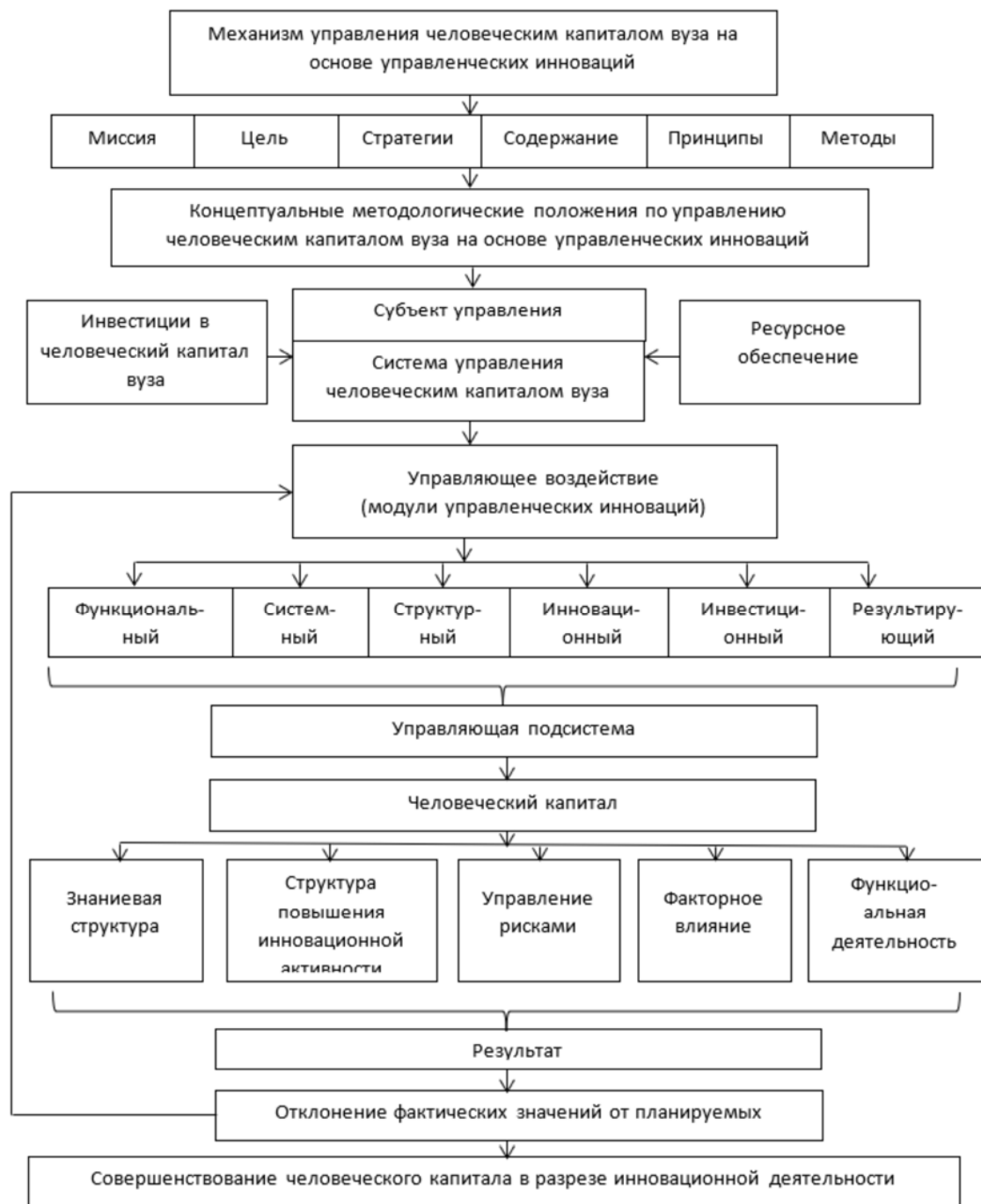


Рис. 8 Концептуальная модель управления человеческим капиталом ВУЗа на основе управленческих инноваций

Моделирование положений для управления человеческим капиталом ВУЗа заключается в определении основных объектов и процессов при воздействии управленческих инноваций на человеческий капитал для обеспечения инновационного развития ВУЗа. Организационно модель системы управления человеческим капиталом включает две подсистемы: управляющую и управляемую. Результатом является принятие эффективных управленческих решений в сфере инновационного развития человеческого капитала.

Действие данного механизма управления определяется тем, что в процессе управления управляющая подсистема, опираясь на управленческие инновации, с учетом специфики человеческого капитала модульно воздействует на управляемую подсистему с помощью различных методов и инструментов для достижения результатов целеполагания в виде инновационного развития ВУЗа.

Рассмотрение вопросов управления человеческим капиталом имеет смысл при внедрении управленческих инноваций. Это связано с изменением методологии управления, инновационных процессов, оценки человеческого капитала с целью активизации инновационного развития ВУЗа [8]. Для реализации управленческих инноваций автором предлагается в ВУЗах создать центры прикладных компетенций, деятельность которых направлена на формирование и реализацию стратегий инновационного развития ВУЗа за счет развития человеческого капитала и подготовки высококвалифицированных кадров для рынков труда и инноваций.

В центре прикладных компетенций предполагается реализация двух взаимосвязанных укрупненных процессов: развитие инновационного потенциала, инновационной активности и человеческого капитала ВУЗа; формирование, разработка, реализация и экспертиза программ повышения квалификации и переподготовки персонала организаций.

Так как одним из видов деятельности данных центров является методическое сопровождение инновационных проектов, то в них предполагается создать институты развития образования, основными функциями которых выступают информационно-аналитическое и научно-методическое обеспечение образовательных процессов (рисунок 9).

Масштабирование предлагаемых инструментов на региональный уровень сформирует качественно новую парадигму развития человеческого капитала на более высоком иерархическом уровне. Системный подход по расширению предлагаемой модели с уровня отдельно взятого ВУЗа на уровень города, или даже субъекта Федерации позволит решать, в определенном роде, макроэкономические задачи кадрового потенциала. Так, создание регионального центра прикладных компетенций позволит решить вопросы развития человеческого капитала ВУЗа за счет практико-ориентированной подготовки сотрудников различных областей знаний, решить несогласованные вопросы между рынком труда и рынком образовательных услуг за счет учета потребности работодателей в обеспечении кадрами необходимой квалификации и улучшения качества профессиональной подготовки специалистов путем совершенствования методического обеспечения образовательного процесса. Как следствие разовьется не только рынок труда, но и уровень заполняемости вакансий инновационного направления, что, безусловно, приведет к качественному росту экономики и достижению целей технологического суверенитета.



Рис. 9 Структурная схема центра прикладных компетенций

Переходя к оценке инвестирования в человеческий капитал необходимо выделить цель. Цель оценки проектов инвестирования в человеческий капитал заключается в определении экономического эффекта от инвестиций и уровня развития инновационной деятельности ВУЗа на основе инвестирования в человеческий капитал для обоснования принимаемых управленческих решений.

Объектом оценки является инвестиционный проект в развитие человеческого капитала как отдельного работника, так и ВУЗа в целом.

Предмет оценки: обоснованные показатели развития человеческого капитала, уровня его профессиональной и научной компетенции; показатели инновационности параметров персонала; показатели инновационного развития ВУЗа.

Методический инструментарий оценки инвестирования в человеческий капитал ВУЗа и развития инновационной деятельности на основе полученных новых знаний с учетом технологий инновационной экономики способствует

решению задач: развития инновационной активности ВУЗа на основе анализа показателей оценки и разработки мероприятий по устранению недостатков; получения объективной информации о функциональной деятельности персонала, развития творческих способностей, потенциальных возможностей, степени освоения требуемых компетенций, а также осуществления прогноза дальнейшей инновационной деятельности; диагностики организации инновационных бизнес-процессов и процессов инвестирования в человеческий капитал, разработки мероприятий по устранению проблемных зон; корректировки форм и направлений осуществления инновационной деятельности ВУЗа по сохранению, использованию и развитию человеческого капитала.

Существующий инструментарий оценки представлен на рисунке 10.

Автором методический аппарат дополнен инвестиционными расходами на прединвестиционной стадии, когда осуществляются научные исследования и разработки проекта, не приносящие прямой коммерческой отдачи, но требующие затрат.

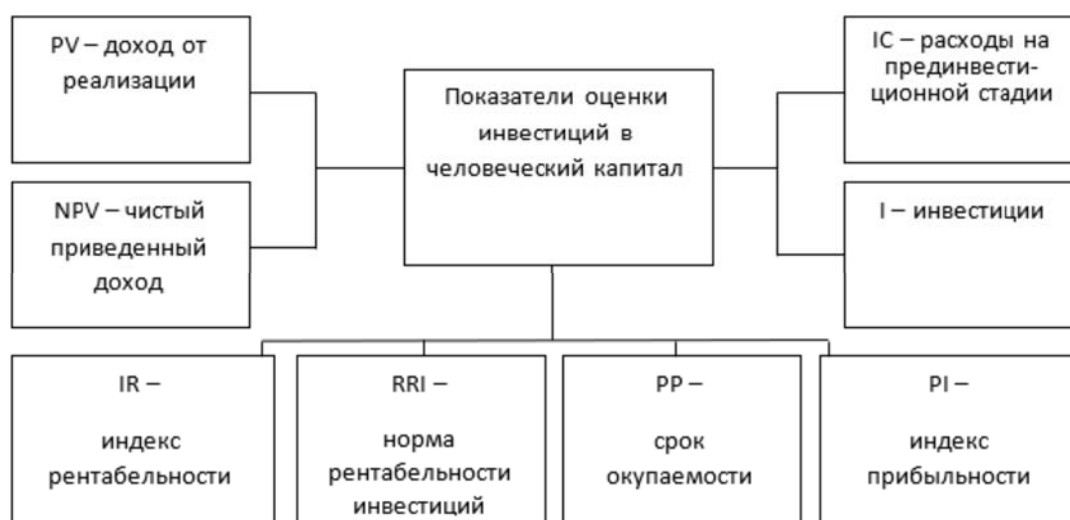


Рис. 10 Показатели оценки инвестирования в человеческий капитал

Далее автором предлагается интегрированная модель оценки, т. е. оценки управления инвестициями в человеческий капитал ВУЗа в условиях его инновационного развития (рисунок 11).

На данной модели отражена взаимосвязь инвестиций в человеческий капитал ВУЗа для развития его инновационной деятельности.

Реализация предложенных выше методических подходов к оценке инвестиций в человеческий капитал определяет требования к формированию методологии оценки, включающие [12]: создание системы управления и мониторинга оценочных процедур, определяющей цели, задачи, функции и направления оценки; формирование организационной структуры ВУЗа, осуществляющей оценку инвестиций в человеческий капитал в их взаимосвязи с другими подразделениями и должностными лицами; разработку, обоснование и

развитие методического инструментария оценки, отражающего методы, критерии, показатели, технологию процедуры оценки, а также ее виды и формы отчетности; разработку систему информационного обеспечения процедур оценки инвестиций в человеческий капитал, автоматизации сбора данных, и проведения оценочных процедур с разработкой программного обеспечения.



Рис. 11 Методический подход к оценке управления инвестициями в человеческий капитал ВУЗа в условиях его инновационного развития

Таким образом, алгоритм управления человеческим капиталом ВУЗа на основе управленческих инноваций включает ряд инструментов, используемых в организационных инновациях (рисунок 12).

Выводы. В результате предлагаемые инструментарий и алгоритм управления человеческим капиталом ВУЗа позволят достичь в срок ожидаемых результатов по удовлетворению спроса на кадры, которые обладают компетенциями в сфере инноваций, реализуемых путем: формирования перечня необходимых компетенций для приоритетных направлений развития науки и технологий; создания требуемого перечня образовательных программ; осуществления оценки спроса работодателей на кадры; разработки

рекомендаций по развитию человеческого капитала ВУЗов и по совершенствованию образовательных программ.

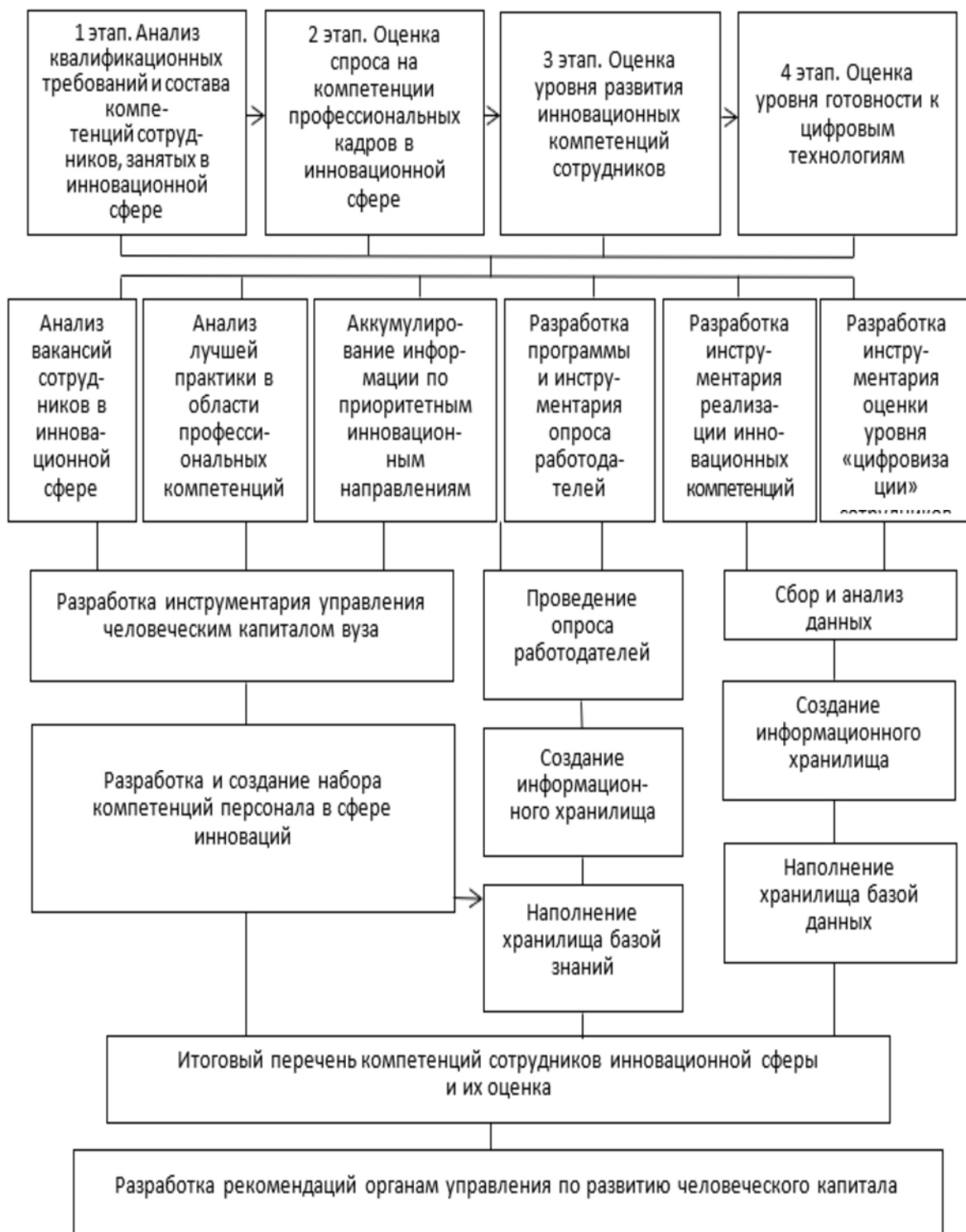


Рис. 12 Структурная схема алгоритма управления человеческим капиталом ВУЗа

Список использованных источников:

1. Государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утв. 15.05.2013 Распоряжением Правительства № 792-р [Электронный ресурс]. – Доступ из СПС «Гарант».
2. О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки [Электронный ресурс]: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599. – Режим доступа: ivo.garant.ru
3. Аблажей А.М. Эпохальный перелом в науке: основные направления дискуссии. Проект № 12-03-00274 «Постсоветская наука: генезис, специфика, перспективы и направления трансформации» / А.М. Аблажей. – Новосибирск: Новосиб. гос. ун-т, 2013.
4. Александров Н.Н. Трансформация высшего образования [Электронный ресурс] / Н.Н. Александров. – Режим доступа: [http:// alexnn.trinitas.pro/files/2012/01/0snovnyi-aspektyi-transformatsii-vyisshey-shkolyi.pdf](http://alexnn.trinitas.pro/files/2012/01/0snovnyi-aspektyi-transformatsii-vyisshey-shkolyi.pdf) (дата обращения: 22.03.2017).
5. Быченко Ю.Г. Важнейший показатель человеческого капитала [Текст] / Ю.Г. Быченко // Человеческие ресурсы. – 2001. – № 3.
6. Гретченко, А.И. Болонский процесс: интеграция России в европейское и мировое образовательное пространство / А.И. Гретченко. – М.: КНОРУС. 2009. – 432 с.
7. Егоршин А.П. Высшее образование в России: достижения, проблемы, перспективы / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова // Высшее образование в России. – 2014. – № 6. – С. 14–21.
8. Ефремова П.В. Показатели оценки эффективности развития инновационной деятельности вузов / П.В. Ефремова // Вопросы инновационной экономики. – 2019. – № 3.
9. Лаптев А.П. Здоровье – фундамент деловых успехов / А.П. Лаптев // Управление персоналом. – 1997. – № 10. – С. 89-90.
10. Максимцев И.А. Управление качеством образования – основа инновационного развития экономики / И.А. Максимцев, Е.А. Горбашко // Экономика и управление. – 2010. – № 12. – С. 185-188.
11. Мыслякова Ю.Г. Триада современных подходов к реализации управленческих инноваций на отечественных предприятиях / Ю.Г. Мыслякова // Креативная экономика. – 2008. – № 2.

12. Нуреев Р.М. Человеческий капитал и его развитие в современной России / Р.М. Нуреев // *Общественные науки и современность*. – 2009. – № 4. – С. 5-20.

13. Палтерович В.М. О стратегии догоняющего развития для России / В.М. Палтерович // *Экономическая наука современной России*. – 2007. – № 3 (38). – С. 52-68.

14. Серикова В.П. Возрождение и внедрение российских традиций в высшее образование / В.П. Серикова // *Социология управления*. – 2015. – № 1 (125). – С. 143-149.

15. Фишер С. Экономическая теория / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М.: Юнити, 2002.

УДК 338.46

ИННОВАЦИОННАЯ КОНЦЕПЦИЯ «УМНЫЙ ГОРОД» КАК МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В ОТРАСЛЯХ СФЕРЫ УСЛУГ

Геник Григорий Богданович,
Санкт-Петербургский университет технологий
управления и экономики, Россия, г. Санкт-Петербург

E-mail: greggenik@gmail.com

Аннотация: В статье проводится анализ реализации концепции «Smart city» на примере регионов Российской Федерации. Актуальность тематики исследования обусловлена современными вызовами, с которыми ежедневно приходится сталкиваться нашей экономике. Чтобы нарастить экономическую мощь России на международной арене, в первую очередь необходимо качественно заниматься специализацией многочисленных территорий страны. В конечном итоге, если каждый регион найдет свои точки роста, то это позволит вывести на высокий уровень все показатели, характеризующие социально-экономическое развитие страны в целом.

Abstract. The article analyzes the implementation of the concept of "Smart city" on the example of the regions of the Russian Federation. The relevance of the research topic is due to the modern challenges that our economy has to face on a daily basis. In order to increase Russia's economic power in the international arena, first of all, it is necessary to qualitatively specialize numerous territories of the country. In the end, if each region finds its own growth points, it will allow bringing to a high level all the indicators characterizing the socio-economic development of the country as a whole.

Ключевые слова: «Умный город», цифровизация, цифровые сервисы, интернет вещей, эффективное управление.

Key words: "Smart city", digitalization, digital services, Internet of Things, effective management.

Введение. «Умный город» – это концепция городского пространства, в котором технологии используются для улучшения качества жизни жителей и повышения эффективности управления городом. В таком городе все элементы инфраструктуры объединены в единую систему, которая автоматически анализирует данные и принимает решения на основе алгоритмов и моделей машинного обучения [5].

Актуальность. С развитием технологий и увеличением числа жителей в городах появилась необходимость создания более эффективных систем управления. Одним из ответов на эту проблему стало понятие «умный город».

Основные принципы концепции «умного города» включают в себя следующие аспекты, представленные на рисунке 1 [4].

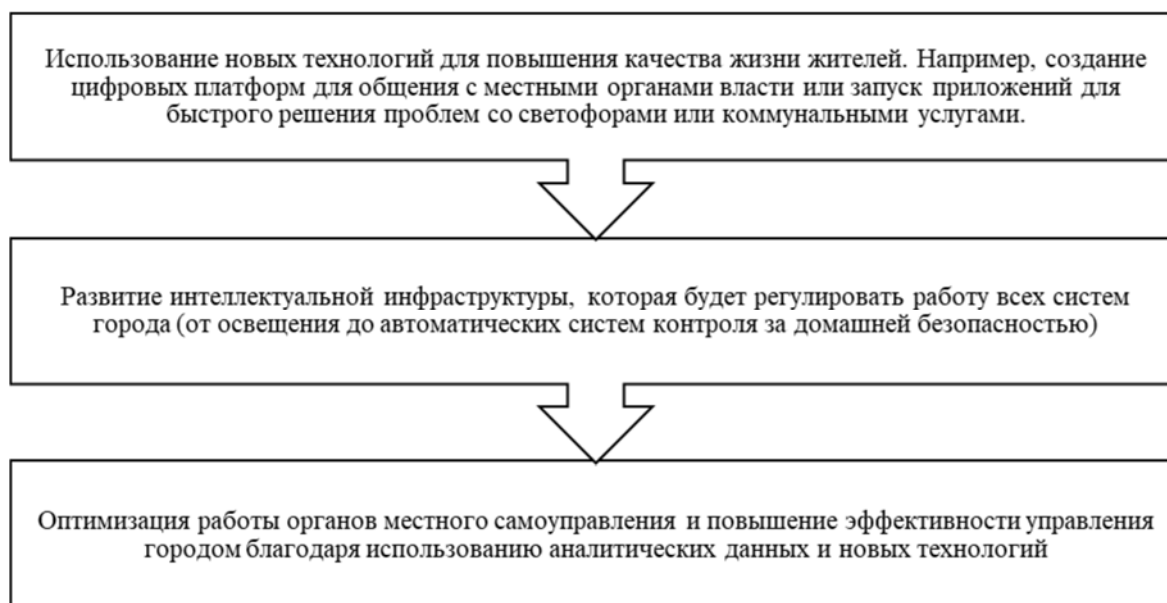


Рис. 1 Основные принципы концепции «умного города»

Проект «умный город» был запущен несколько лет назад и сегодня активно разрабатывается в Российской Федерации [6].

Основная часть. Стратегические приоритеты развития России на современном этапе соответствуют мировым тенденциям по использованию инноваций и цифровых технологий с целью создания благоприятных и комфортных условий для проживания населения в крупных агломерациях и иных поселениях. В стране принята Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 гг. [1], в соответствии с которой реализуется концепция «Умный город» (Smart City) [2] и соответствующие ей федеральные, региональные и муниципальные программы [3; 4] по формированию единого информационного пространства для повышения качества предоставляемых населению услуг и создания инновационной среды.

Развитие проекта «умный город» вызвало большой интерес у населения и инвесторов. Власти многих регионов страны выразили желание присоединиться к этому проекту, предоставив свой инфраструктурный потенциал. Однако есть и отрицательные моменты, такие как высокая стоимость реализации проекта, сложности взаимодействия между различными системами, а также проблемы с обработкой огромного объема данных. Далее в работе рассмотрим текущее состояние проекта «умный город» в Российской Федерации и его перспективы на будущее.

В последние годы в России наблюдается активное развитие концепции «умного города», которая предполагает использование современных технологий для повышения эффективности управления и жизни горожан. Этот проект

является одним из приоритетных направлений стратегии развития экономики страны до 2035 года, и на его реализацию уже выделены значительные бюджетные средства.

Основные этапы реализации проекта «умный город» представлены в таблице 1 [6].

Таблица 1

Основные этапы реализации проекта «умный город» в Российской Федерации

| Этап | Характеристика |
|-------------------------------------|--|
| Создание правовой базы | В первую очередь необходимо было создать правовую базу, которая бы определяла порядок взаимодействия между участниками проекта – органами власти, представителями бизнеса и населением. Для этого были приняты новые законы и изменены уже действующие, которые регулируют деятельность в сфере информационных технологий и связи. |
| Формирование инфраструктуры | Создание инфраструктуры является одной из ключевых задач при реализации проекта «умный город». Это включает в себя установку необходимого оборудования, настройку сетей связи и передачи данных, а также развертывание центра управления инфраструктурой города. |
| Разработка программного обеспечения | Для работы «умного города» необходимо разработать специальное программное обеспечение, которое позволит автоматизировать процессы управления и мониторинга состояния городской инфраструктуры. Это может быть система мониторинга транспорта и дорожной сети, система контроля качества воздуха и экологической обстановки в городе, системы безопасности и противопожарной защиты. |
| Привлечение частных инвестиций | Разработка и реализация проекта «умный город» требует значительных финансовых затрат. Поэтому одним из ключевых этапов является привлечение частных инвестиций от компаний-разработчиков технологий или предприятий, заинтересованных в улучшении инфраструктуры города. Для этого создаются специальные программы государственной поддержки и финансирования, которые позволяют снизить риски для инвесторов. |
| Внедрение новых технологий | Одним из главных преимуществ «умного города» является возможность использования самых современных технологий в различных сферах жизнедеятельности города – от энергетики до здравоохранения. Например, это может быть система контроля освещения на улицах или автоматическое управление потоками транспорта на перекрестках. Важно, чтобы новые технологии не перегружали бюджет проекта и были максимально эффективными. |

В целом можно сказать, что проект «умный город» является одной из самых перспективных концепций развития городской инфраструктуры в России. Однако для его успешной реализации необходимо создание единой стратегии развития, а также более эффективная работа между органами власти, представителями бизнеса и населением.

Несмотря на уже накопленный опыт реализации систем и процессов умного города этот подход все еще остается на ранних стадиях, применяется преимущественно в крупных городах и не позволяет комплексно решать многообразие задач управления городским хозяйством, поэтому требуется дальнейшая поддержка, обмен опытом и внедрение лучших практик, что безусловно требует инвестиции в высокотехнологичные решения. Создание умного города требует новых знаний и навыков, которые необходимо приобрести как для людей, так и для представителей власти.

Несмотря на то, что концепция «умного города» является довольно новым направлением развития городского хозяйства, в России уже есть ряд примеров успешной реализации подобных проектов.

Один из ярких примеров успешной реализации концепции «умного города» – Москва. Здесь была создана собственная платформа управления инфраструктурой, на базе которой реализуются различные проекты по улучшению жизни горожан. Кроме того, в столице России внедрены такие технологии, как система определения загруженности общественного транспорта и информационные киоски на улицах [4].

Еще один пример успешной реализации проекта – Санкт-Петербург. Здесь в рамках концепции «умный город» были запущены несколько программ, направленных на повышение комфорта и безопасности горожан. В частности, это системы мониторинга дорожной обстановки и контроля загазованности воздуха.

Один из первых городов России, который начал активную работу над проектом «умный город», – это Казань. Здесь создается целый комплекс мероприятий по модернизации инфраструктуры: строительство новых домофонных систем и диспетчерских центров, установка камер видеонаблюдения и систем распознавания лиц, введение электронных сервисов для населения. Казань стала лидером во многих областях, благодаря применению современных технологий – от электронной очереди до контроля за состоянием дорожного покрытия.

Еще один успешный проект «умного города», реализуется в Москве. Столица России работает над созданием единой городской операционной системы (ГОС), которая объединит информацию из всех государственных органов и управляющих компаний. Это поможет оптимизировать работу всех служб города: от аварийно-спасательных служб до общественного транспорта. Кроме того, в рамках проекта уже начато строительство инфраструктуры для беспилотных автомобилей и запущены программы по развитию «умного» освещения и экологически чистых систем отопления [3].

Также стоит упомянуть проект «Ростов-на-Дону 5D», который был запущен сравнительно недавно, но уже демонстрирует признаки успеха. В рамках проекта в Ростове создается целый комплекс инновационных технологий: от системы автоматического управления транспортом до электронного правительства и виртуальной реальности. Ключевой особенностью этого проекта является направленность на развитие не только городской инфраструктуры, но и науки, образования и культуры.

Минстрой России ежегодно публикует индекс IQ городов Российской Федерации. На сайте ведомства опубликован официальный рейтинг уровня цифровизации городского хозяйства регионов России за 2021 год. Оценка производилась по 47 показателям, разделенным на 10 направлений: городское управление, умное ЖКХ, инновации для городской среды, умный городской

транспорт, интеллектуальные системы общественной и экологической безопасности, туризм и сервис, интеллектуальные системы социальных услуг, экономическое состояние и инвестклимат, а также инфраструктура сетей связи. Представим результаты рейтинга в таблице 2 [6].

Таблица 2

Рейтинг умных городов РФ

| Критерий оценки | Город | Баллы |
|-------------------------------------|-----------------|--------|
| Категория «Крупнейшие города» | Москва | 117,6 |
| | Санкт-Петербург | 98,13 |
| | Нижний Новгород | 88,26 |
| | Уфа | 86,7 |
| | Казань | 85 |
| | Красноярск | 75,97 |
| | Волгоград | 72,95 |
| | Челябинск | 70,97 |
| | Воронеж | 70,57 |
| | Пермь | 67,71 |
| Категория «Крупные города» | Тюмень | 100,75 |
| | Рязань | 87,76 |
| | Сургут | 86,25 |
| | Химки | 83,98 |
| | Кострома | 78,68 |
| | Череповец | 76,98 |
| | Белгород | 75,93 |
| | Хабаровск | 73,92 |
| | Новороссийск | 71,48 |
| | Мурманск | 70,24 |
| Категория «Большие города» | Ханты-Мансийск | 91,61 |
| | Реутов | 85,34 |
| | Королёв | 83,86 |
| | Орехово-Зуево | 82,76 |
| | Ноябрьск | 82,01 |
| | Нижекамск | 81,55 |
| | Одинцово | 81,53 |
| | Раменское | 79,73 |
| | Жуковский | 79,35 |
| Красногорск | 79,12 | |
| Категория «Административные центры» | Саров | 87,7 |
| | Железноводск | 79,54 |
| | Наро-Фоминск | 76,21 |
| | Кыштым | 72,81 |
| | Дубна | 72,48 |
| | Кольцово | 72,72 |
| | Нытва | 69,8 |
| | Ивантеевка | 69,21 |
| | Сатка | 69,13 |
| Ялта | 68 | |

Причин успеха данных проектов может быть множество. Однако можно выделить несколько ключевых факторов, представленных на рисунке 1 [7].

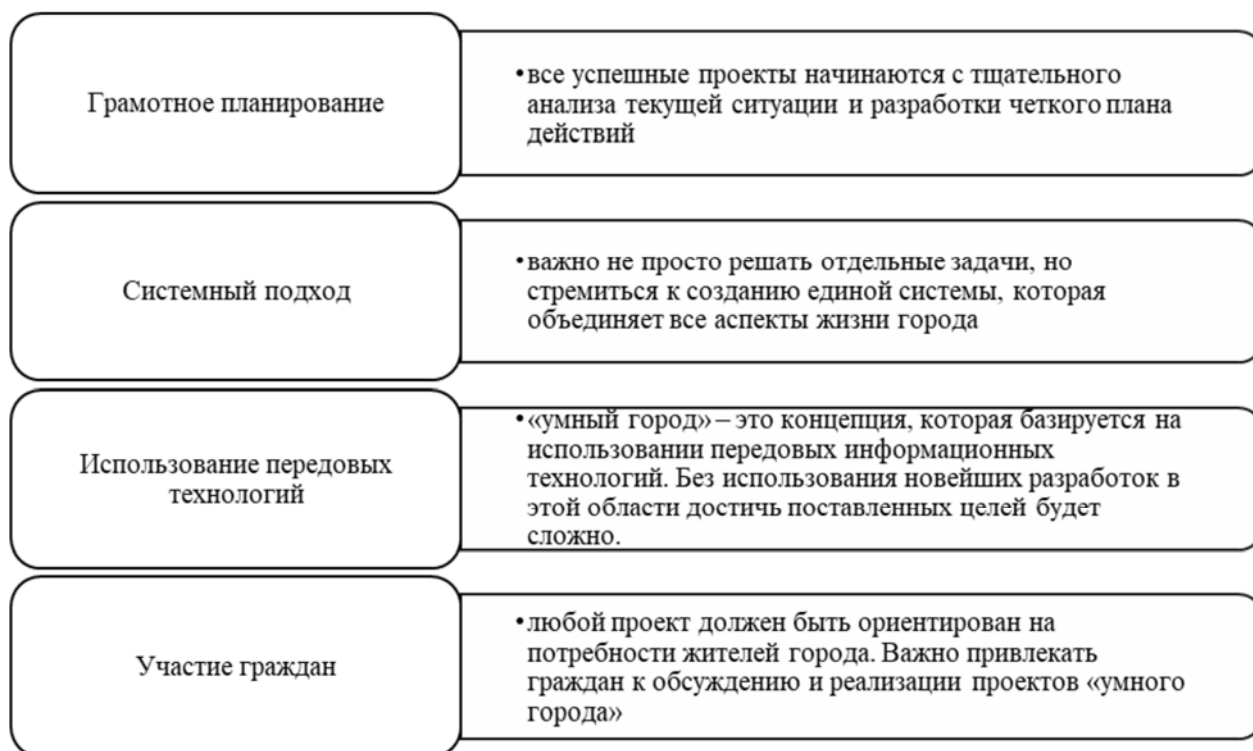


Рис. 1 Факторы успеха стратегии развития умных городов в РФ

Рейтинг возглавила Москва, которая набрала 117,16 баллов из 120 возможных. Также в тройку лидеров среди городов-миллионников вошли Санкт-Петербург (98,13 балла) и Нижний Новгород (88,26 балла). Самыми «умными» среди городов с населением от 250 000 до 1 млн стали Тюмень (100,75), Рязань (87,76) и Сургут (86,25). В категории городов с населением до 100 000 чел. первые места заняли города Ханты-Мансийск (91,85), подмосковные Реутов (85,69) и Королев (83,86) [6].

Всего в проекте принимают участие 213 городов – города с численностью населения свыше 100 000 чел., административные центры субъектов России и города-пилоты, подписавшие соглашения с Минстроем.

Минстрой рассчитывает IQ городов уже четвертый год подряд. Первый индекс цифровизации был составлен в 2020 г., а рейтинг – в 2018 г. Тогда самыми «умными» городами были признаны Москва, Казань и Санкт-Петербург.

Выводы. В целом, можно сказать, что проект «умный город» в России только начинает свой путь. Однако уже сегодня есть ряд примеров успешной реализации этой концепции, которые демонстрируют ее эффективность и перспективность. Это надежный толчок для развития инновационных технологий в России и повышения качества жизни населения.

Список использованных источников:

1. Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/>
2. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://digital.gov.ru/uploaded/files/natsionalnaya-programma-tsifrovaya-ekonomika-rossijskoj-federatsii_NcN2nOO.p
3. Емельянов А.В. Исследование исполнения проекта Минстроя России по цифровизации городского хозяйства «Умный город» / А.В. Емельянов // Молодой ученый. – 2022. – № 7 (402). – С. 230-237 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/402/88961/>
4. Мониторинг регионального законодательства в области развития цифровой экономики в регионах АИРР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://i-regions.org/images/files/monitoring-regionalnogo-zakonodatelstva.pdf>
5. Плотников В.А. Цифровизация как закономерный этап эволюции экономической системы // ЭВР. – 2020. – № 2 (64) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://doi.org/10.37930/1990-9780-2020-2-64-104-11>
6. Умный город – ведомственный проект Минстроя // Официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://russiasmartcity.ru/>
7. Smart City: города будущего, которые уже существуют [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mir24.tv/articles/16269345/smart-city-goroda-budushchegokotorye-uzhe-sushchestvuy>

УДК 346.26

**СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

*Бойко Андрей Алексеевич,
Российский государственный социальный университет, г. Москва*

E-mail: and999199@yandex.ru

***Аннотация.** В рамках данной статьи осуществляется рассмотрение современной системы правового регулирования социального предпринимательства в нашей стране, выявлены основные проблемы и пути их решения, рассмотрены различные подходы к определению его содержания. Так, в рамках исследования было установлено, что социальное предпринимательство имеет значимое место в рамках решения социальных проблем и требуется разработка системы нормативно-правовых актов для его регулирования.*

***Ключевые слова:** социальное предпринимательство, инновации, предприятие, законодательство, благотворительный фонд, социальное воздействие, социальное обслуживание.*

***Abstract.** Within the framework of this article, the modern system of legal regulation of social entrepreneurship in our country is considered, the main problems and ways to solve them are identified, various approaches to determining its content are considered. Thus, within the framework of the study, it was found that social entrepreneurship has a significant place in solving social problems and requires the development of a system of regulatory legal acts to regulate it.*

***Key words:** social entrepreneurship, innovation, enterprise, legislation, charitable foundation, social impact, social service.*

Введение. В настоящее время социальное предпринимательство является значимым институтом в области реализации социальной политики и стимулирования рынка во многих странах. В нашей стране данный институт начал развиваться относительно недавно, но уже продемонстрировал свои положительные стороны и значимость для решения существующих социальных проблем.

В рамках современных научных исследований отсутствует выработанное понятие социального предпринимательства. Определение данного понятия зависит от каждого отдельного подхода ученых к определению его содержания. В рамках современной теории принято выделять два подхода к определению социального предпринимательства: экономики и социологии. Наиболее полно определение социального предпринимательства раскрывается в рамках социологического подхода, в рамках него под социальным предпринимательством является понимать предпринимательскую деятельность, которая осуществляется для решения или смягчения социальных проблем, а также характеризуется следующими признаками: предпринимательский подход; финансовая устойчивость; социальное воздействие; инновационность; самокупаемость; социальное воздействия.

Основная часть. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие» от 26.07.2019 N 245-ФЗ устанавливает, что под социальным предпринимательством следует понимать деятельность, которая направлена на достижение общественно полезных целей, посредством которых осуществляется решение социальных проблем граждан и общества, а также осуществляемая на основании условий определенных законодательство [1]. Данное определение социального предпринимательства представленное в рамках законодательства является наиболее правильным с учётом определения его содержания и основных признаков.

Стоит отметить, что под социальным предприятием следует понимать субъектов малого и среднего предпринимательства, которые осуществляют деятельность в области социального предпринимательства, а целью является не получение максимальной прибыли, а реализации определенной социальной миссии, в данном случае приоритет устанавливает не в благотворительной деятельности, а создания условий о формирования определенного рода бизнеса. Необходимо учитывать, что социально предпринимательство формируется для создания условий по решению социальных проблем, повышения уровня социальной защищенности населения и создания оптимальных условий для стабилизации экономической, политической и социальной ситуации в стране [5].

Социальное предпринимательство необходимо рассматривать с учетом особенностей его содержания. Так, его не следует относить к благотворительности, но и исключительно предпринимательской деятельности тоже. Это обуславливается правовой и социальной природы данного вида предпринимательства. В рамках определения его содержания, также принято выделять несколько подходов.

В рамках первого подхода социальное предпринимательство представляет собой деятельность предприятий, которые осуществляют оказание социальных услуг. В данном случае предприниматель в целях решения социальных проблем, которые его волнуют, создает программы, которые позволяют их решить. Данный вид социального предпринимательства наименее распространён, так как является не прибыльным для большинства.

Предприятия социального обслуживания осуществляют деятельность исключительно в пределах своей компетенции. Они определяют целевую аудиторию, которая выступает в качестве потребителей социальных услуг, а также соответствующих ресурсов, которые возможно привлечь для достижения поставленных средств. Данные виды предприятий являются достаточно уязвимыми, что может стать основой для появления проблем относительно нехватки получателей услуг.

Следующим типом социального предпринимательства является социальный активизм. В рамках него осуществляется мотивация к участию в социальном предпринимательстве является наличие устойчивых проблем, которые существуют на протяжении длительного времени. Отличительной чертой данного типа является то что, социальный предприниматель осуществляет активную деятельность для решения существующих проблем и оказывает воздействие на органы государственной власти для их стимулирования. Социальные активисты ставят перед собой цель решения

существующих проблем, в том числе посредством использования различных методов и способов, определенных законодательством [4].

Состояние развития института социального предпринимательства в нашей стране находится на начальной стадии. Это обуславливается отсутствием необходимого уровня правового регулирования развития данной сферы. В рамках законопроектов выдвигается достаточно большое количество идей направленных на развитие социального предпринимательства, при этом исследователи сходятся во мнениях относительно необходимости систематизации норм права в данной области в единый нормативный акт и создания условий для эффективного регулирования деятельности субъектов.

На федеральном уровне отсутствуют положения законодательства, регулирующие особенности инфраструктуры данного бизнеса. В рамках налогового законодательства, также отсутствуют положения регулирующие вопросы представления льготам предприятиям. В результате этого государство не принимает необходимых мер, которые бы были в полной мере направлены на развитие социального предпринимательства в нашей стране [2].

Следующей проблемой является низкий уровень развития информационного обеспечения потенциальных социальных предпринимателей. В результате этого поиск информации относительно содержания и особенностей осуществления социального предпринимательства является достаточно сложным и требует большого количества времени. Для оптимизации данных процессов требуется формирование единой базы социальных предпринимателей, в рамках которого будут даны основные разъяснения на существующие проблемы, продемонстрированы положительные опыты, а также дана информация о порядке и способах получения поддержки со стороны государства.

Рассмотренные проблемы свидетельствуют сложности в рамках правового регулирования социального предпринимательства и необходимости пересмотра механизмов правового регулирования полностью. С учетом этого государство должно ставить перед собой цель в трансформации системы правового регулирования социального предпринимательства и выделения способов решения центральных проблем. В связи с этим, в рамках исследования рассмотрим основные перспективные направления на развитие социального предпринимательства в нашей стране [3, с. 335].

С учетом проведенного анализа можно выделить следующие перспективные направления развития социального предпринимательства в РФ:

- создание центров инноваций социальной сферы о всех регионах государства в целях обеспечения поддержания социального предпринимательства по все стране и обеспечения координации деятельности и решения существующих проблем;

- создание эффективной системы государственной инфраструктуры, которая нацелена на урегулирование вопросов развития социального предпринимательства в стране, осуществления постоянного мониторинга основных характеристик, выделения проблем и разработки путей их решения;

- осуществление образования, обучения, формирования стимулов к развитию социального предпринимательства, демонстрация положительного опыта в данной области и обеспечения формирования новых проектов;

- популяризация идей развития социального предпринимательства в нашей стране, значимость его для общего развития государства и решения существующих социальных проблем. Общества должно понимать о наличии

социальных проблем и возможности их решения или смягчения негативного влияния посредством организации социального предпринимательства;

– проведение маркетинговой политики, которая должна была нацелена на привлечение дополнительных средств, в частности инвестирования в рамках увеличения количества заинтересованных лиц в развитии социального предпринимательства в стране;

– создание единой платформы оказания социальных услуг, посредством объединения субъектов социального предпринимательства.

Данные направления развития нацелены на обеспечение общего развития социального предпринимательства посредством значительной поддержки со стороны государства. Так, в целях развития социального предпринимательства в нашей стране требуется создание условий по активной финансовой поддержки со стороны государства, формирования необходимого уровня развития системы нормативно-правовых актов, что во многом определяет основу для привлечения дополнительных финансовых ресурсов.

Таким образом, на основании вышеизложенного, следует прийти к выводу, что рассмотренные аспекты развития социального предпринимательства позволили установить, что данный институт имеет важное значение для стабилизации ситуации в стране, решения существующих проблем. При этом его развитие находится в начальной стадии в нашей стране и требуется оптимизация как систему нормативно-правовых актов, так и государственного управления, с учетом повышения заинтересованности предприятий в решения существующих социальных проблем.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 26 июля 2019 г. № 245-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pravo.gov.ru

2. Волкова М.С. Понятие социального предпринимательства и его критерии // Социально-экономические явления и процессы. – 2020. – № 9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-sotsialnogo-predprinimatelstva-i-ego-kriterii> (дата обращения: 25.02.2023).

3. Ершова З.И. Актуальные проблемы социального предпринимательства / З.И. Ершова // Молодой ученый. – 2019. – № 46 (284). – С. 335-338 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/284/63938/> (дата обращения: 25.02.2023).

4. Селин М.А. Социальное предпринимательство: тенденции, проблемы и перспективы распространения в современной России. // Материалы V Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2013/article/2013005816> (дата обращения: 25.02.2023).

5. Сеялова Г.С., Гореликова-Китаева О.Г. Тенденции развития социального предпринимательства в России // Human Progress. – 2022. – Том 8. – Вып. 2. – С. 17 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://progress-human.com/images/2022/Том8_2/Sejalova.pdf (дата обращения: 25.02.2023).

УДК 330.342

ЭКОНОМИКА ВПЕЧАТЛЕНИЙ И ИНСТРУМЕНТЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Балаева Мария Сергеевна,
Московский государственный университет
им. М.В. Ломоносова, г. Москва

E-mail: 7678533@mail.ru

***Аннотация.** В настоящей статье рассматривается тематика экономики впечатлений и эмоционального интеллекта в проектах цифровой экономики.*

Определяется феномен экономики впечатлений и эмоционального интеллекта, раскрывается суть этих явлений и аргументируется, почему они важны в условиях современного общества и рынка.

Далее рассматривается, какова роль этих явлений в управлении проектами цифровой экономики.

***Ключевые слова:** экономика впечатлений, эмоциональный интеллект, цифровая экономика, экономика, эмоции, интеллект.*

***Abstract.** This article considers the subject of impression economy and emotional intelligence in the projects of digital economy.*

It defines the phenomenon of impression economy and emotional intelligence, reveals the essence of these phenomena and argues why they are important in the conditions of modern society and market.

Further it is considered what is the role of these phenomena in the management of digital economy projects.

***Key words:** impression economy, emotional intelligence, digital economy, economy, emotions, intelligence.*

1. Экономика впечатлений и эмоциональный интеллект

Экономика впечатлений – это концепция в области маркетинга и поведения потребителей. В ее основе лежит идея о том, что в нашем мире, который все больше становится цифровым и медийным, ценность взаимодействия и взаимодействия потребителя с брендом или продуктом превратилась в значимую валюту [1, с. 118-120].

В этой экономике под впечатлениями понимается любая форма воздействия или взаимодействия потребителя с брендом, например, просмотр рекламы, посещение веб-сайта или участие в социальных сетях. Эти впечатления могут быть измерены и количественно оценены, что позволяет получить ценные сведения о поведении и предпочтениях потребителей.

Экономика впечатлений предполагает, что эффективное получение и использование этих впечатлений может оказать огромное влияние на восприятие

бренда, лояльность потребителей и, в конечном счете, на коммерческий успех. Бренды стремятся создавать положительные и запоминающиеся впечатления, которые резонируют с потребителями, поскольку эти впечатления способствуют формированию имиджа бренда и влияют на принятие решений потребителем.

С развитием социальных сетей и онлайн-платформ у потребителей появилось больше возможностей, чем когда-либо, поделиться своими впечатлениями и мнениями о брендах, продуктах и услугах. Это усиливает влияние впечатлений, поскольку они могут быстро распространяться и охватывать более широкую аудиторию.

Если обобщить, то экономика впечатлений основана на идее, что впечатления, или взаимодействие потребителей с брендом, имеют значительную экономическую ценность. Бренды фокусируются на создании положительных и интересных впечатлений, чтобы формировать восприятие потребителей, строить отношения и стимулировать рост бизнеса.

Перейдем к рассмотрению следующего феномена – эмоционального интеллекта.

Эмоциональный интеллект – это способность распознавать, понимать и управлять своими эмоциями, а также эмоциями других людей. Он предполагает осознание и умение эффективно справляться с эмоциями в различных ситуациях, что приводит к улучшению самосознания, межличностных отношений и общего самочувствия [2].

Существует несколько инструментов или компонентов эмоционального интеллекта, в том числе:

1. Самосознание: это подразумевает осознание и понимание собственных эмоций, сильных и слабых сторон, а также ценностей.

2. Саморегуляция: способность управлять и контролировать свои эмоции, импульсы и реакции. Включает в себя способность адаптироваться и адекватно реагировать на различные ситуации.

3. Мотивация: сильное стремление к достижению целей, увлеченность своей работой и стойкость перед лицом трудностей.

4. Эмпатия: способность понимать и разделять чувства других людей, учитывать их точку зрения и проявлять искреннюю заботу и беспокойство.

5. Социальные навыки: способность строить и поддерживать отношения, эффективно общаться, работать в команде и конструктивно разрешать конфликты.

Эти инструменты эмоционального интеллекта можно развивать и совершенствовать с помощью самоанализа, активного обучения, упражнений на развитие эмпатии, осознанности и постоянной практики в личных и профессиональных отношениях.

Казалось бы, эмоциональный интеллект больше имеет отношение к психологии и личностному развитию. Однако, он также играет значительную роль и в экономической активности, в которую вовлечён отдельно взятый член общества.

Например, в современной экономике огромное значение придаётся взаимодействию между сторонами – будь стороны продавцом и покупателем,

или же заказчиком и исполнителем, или же двумя бизнес-партнёрами. В любом случае, инструменты эмоционального интеллекта, перечисленные выше, будут оказывать на их взаимодействие самое серьезное влияние. В современном мире, где распространены отзывы, рейтинги, существует сильный институт репутации – не обойтись без контроля за эмоциональным интеллектом и без работы над ним, в какой бы конкретной сфере не работал тот или иной экономический актор.

Эмоциональное состояние индивида оказывает серьёзный эффект на его экономическую производительность и эффективность его взаимодействия с другими действующими лицами. Очевидно, что не умеющий контролировать эмоции индивид не сможет эффективно работать с возражениями, продвигать тот или иной товар и услуги, адекватно отстаивать свою позицию и, вследствие изложенного, продуктивно работать и генерировать прибыль.

Но ещё важнее такие феномены как эмоциональный интеллект и экономика впечатлений становятся в контексте проектов цифровой экономики.

2. Управление проектами цифровой экономики: роль экономики впечатлений и эмоционального интеллекта

По мнению Д. Тапскотта, цифровая экономика – это такая экономика, которая основана на использовании цифровых технологий [3, с. 147-151].

Т. Мезенбург формулирует пять основных компонентов цифровой экономики таким образом:

- инфраструктура электронной коммерции – оборудование, программное обеспечение, телекоммуникации, сети, человеческий капитал;
- электронная коммерция;
- увеличение стоимости традиционных производств за счет использования цифровых технологий (структура компаний и отраслей);
- разница в стоимости рабочей силы в цифровой экономике по сравнению с традиционной экономикой (демографические и трудовые характеристики);
- эволюция добавленной стоимости продуктов и услуг цифровой экономики (Price Behavior) [4].

На уровне ОЭСР принято следующее понимание: цифровая экономика – это общий термин, используемый для описания рынков, управляемых цифровыми технологиями. То есть, эта вся экономика, так или иначе связанная с сетью Интернет и цифровыми коммуникациями. В этом и состоит её главное отличие от традиционной экономики, которая необязательно предполагает привлечение интернет-технологий. Цифровая же экономика без этих технологий функционировать не может.

Проекты цифровой экономики – это, прежде всего, технологичные проекты, ведущиеся с применением современных цифровых возможностей, средств коммуникации. Но, в то же время, это проекты, нацеленные на взаимодействие с клиентами, на создание инфраструктуры для пользователей, на развитие пользовательского опыта и возможностей. То есть, проекты цифровой экономики в значительной степени нацелены именно на взаимодействие и коммуникации с другими членами общества. Именно в этой связи экономика впечатлений и эмоциональный интеллект так важны для цифровой экономики.

Экономика впечатлений тесно связана с цифровой экономикой.

В цифровую эпоху, когда потребители становятся все более коммуникабельными и наделенными большими возможностями общения, впечатления часто формируются в процессе онлайн-взаимодействия, например, в социальных сетях, через интернет-обзоры и пользовательский контент.

Цифровая экономика, с другой стороны, включает в себя все виды экономической деятельности, основанные на цифровых технологиях и платформах. Это и электронная коммерция, и реклама в Интернете, и создание и распространение цифрового контента, и многое другое.

В цифровой экономике впечатления имеют огромное значение, поскольку они определяют осведомленность потребителей, их вовлеченность и, в конечном счете, принятие решений о покупке. Положительные впечатления могут формировать лояльность к бренду и приводить к росту продаж, а отрицательные – пагубно влиять на репутацию и прибыль компании.

Более того, цифровая экономика предоставляет огромное количество инструментов и платформ, которые позволяют компаниям измерять и анализировать впечатления, оптимизируя маркетинговые стратегии и улучшая качество обслуживания клиентов [5].

Эмоциональный интеллект имеет для управления проектами цифровой экономики не меньшее значение.

Вот несколько причин, по которым эмоциональный интеллект важен в контексте проектов цифровой экономики [6, с. 139-143]:

– построение прочных взаимоотношений: эмоциональный интеллект помогает строить и поддерживать прочные отношения с членами команды, заинтересованными сторонами и клиентами в условиях отсутствия личного общения. Понимание и сопереживание эмоций других людей способствует укреплению доверия и созданию позитивной рабочей атмосферы.

– эффективная коммуникация: проекты цифровой экономики в значительной степени зависят от цифровых методов коммуникации, таких как электронная почта, чаты и видеоконференции. Эмоциональный интеллект позволяет людям эффективно общаться, точно интерпретировать и передавать эмоции в этих виртуальных средах.

– разрешение конфликтов: в любом проекте могут возникать конфликты. Эмоциональный интеллект позволяет конструктивно разрешать конфликты, способствуя открытому общению, пониманию различных точек зрения и поиску взаимовыгодных решений.

– сочувствие и понимание: в проектах цифровой экономики часто участвуют разнородные команды, представляющие разные культуры. Эмоциональный интеллект позволяет людям развивать эмпатию и лучше понимать точки зрения и потребности других людей, что приводит к укреплению командной работы и сотрудничества.

– адаптивность и устойчивость: проекты в области цифровой экономики могут быть быстротечными, постоянно развивающимися и сложными. Эмоциональный интеллект помогает людям адаптироваться, сохранять устойчивость и эффективно справляться со стрессом. Он также способствует

развитию самосознания, позволяя распознавать и регулировать собственные эмоции в зависимости от изменяющихся обстоятельств.

Заключение

По итогам подчеркнём, что экономика впечатлений и эмоциональный интеллект чрезвычайно важны для проектов цифровой экономики.

Прежде всего, по мнению автора, следует выделить то, что тот же эмоциональный интеллект помогает работать в коллективе, решать возникающие проблемы, развивать понимание и эмпатию. Это важно, так как проекты цифровой экономики – это командные проекты, выполняющиеся командой людей для других людей. Следовательно, межличностное взаимодействие занимает одно из важнейших мест в таких проектах.

Также и экономика впечатлений важна для управления проектами цифровой экономики, так как для проектов цифровой экономики важна обратная связь, отзывы, впечатления и репутация.

Список использованных источников:

1. Аференок В.К. Impression economy / В.К. Аференок; науч. рук. Г.В. Прибыльская // Экономика и маркетинг в промышленности [Электронный ресурс]: материалы студенческой научно-технической конференции, проводимой в рамках международного молодежного форума «Креатив и инновации' 2022», 19-26 апреля 2022 г. / Редкол.: А.В. Данильченко [и др.]. – Минск: БНТУ, 2022. – С. 118-120.

2. Cherry K. (May 2, 2023). Emotional Intelligence: How We Perceive, Evaluate, Express, and Control Emotions // Verywell Mind [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.verywellmind.com/what-is-emotional-intelligence-2795423> (дата обращения: 02.10.2023).

3. Василенко Н.В. Цифровая экономика: концепции и реальность: Инновационные кластеры в цифровой экономике: теория и практика: труды научно-практической конференции с международным участием 17-22 мая 2017 года / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.В. Бабкина. – СПб.: Изд-во Политехн. Унта, 2019. – С. 147-151.

4. Хасаншин И.И. Цифровая экономика: понятие и термины // Московский экономический журнал. – 2021. – № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-ponyatie-i-terminy> (дата обращения: 02.10.2023).

5. Колодня Г.В. Экономика впечатлений: потенциал развития в условиях информационного общества // Экономика. Налоги. Право. – 2022. – № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomika-vpechatleniy-potentsial-razvitiya-v-usloviyah-informatsionnogo-obschestva> (дата обращения: 02.10.2023).

6. Гончарова Е.П. Эмоциональный интеллект обучающегося в условиях цифровой экономики / Е.П. Гончарова, Ю.С. Кротикова // Современные технологии в образовании: материалы международной научно-практической конференции, 29-30 ноября 2018 г.: в 2 ч. / Белорусский национальный технический университет; редкол.: С.В. Харитончик [и др.]. – Минск: БНТУ, 2018. – Ч. 1. – С. 139-143.

УДК 331.108

ИСТОЧНИКИ НАЙМА СОТРУДНИКОВ РАЗЛИЧНЫХ ПОКОЛЕНИЙ

*Лизовская Вероника Владимировна,
Санкт-Петербургский университет технологий,
управления и экономики, г. Санкт-Петербург*

E-mail: lizovskaya.vv@mail.ru

***Аннотация.** Кадровая работа в настоящее время играет особую роль для любой организации, так как позволяет привлечь наиболее важный на сегодняшний день ресурс. Поиск наиболее квалифицированных и талантливых специалистов позволяет компаниям не только достигать поставленных целей, но и выигрывать в конкурентной борьбе. При этом, в виду особенностей поведения и мотивации представителей различных поколений, компании должны использовать различные источники для поиска сотрудников и закрытия вакансий. В статье рассматриваются внутренние и внешние источники подбора специалистов, анализируются возможности применения разных внешних источников поиска сотрудников для привлечения представителей различных поколений.*

***Ключевые слова:** поколение X, Y, Z, подбор и отбор персонала, внешние и внутренние источники подбора, рабочая сила, рекрутинговые компании.*

***Abstract.** HR work currently plays a special role for any organization, as it allows to attract the most important resource today. Finding the most qualified and talented specialists allows companies not only to achieve their goals, but also to win in the competition. At the same time, in view of the behavioral characteristics and motivations of representatives of different generations, companies must use various sources to find employees and fill vacancies. The article discusses internal and external sources of recruiting specialists, analyzes the possibilities of using various external sources of recruiting employees to attract representatives of different generations.*

***Key words:** generation X, Y, Z, recruitment and selection of personnel, external and internal sources of selection, workforce, recruiting companies*

Введение. Работа с персоналом сейчас имеет особое значение, так как знания и компетенции сотрудников становятся ключевыми факторами для обеспечения конкурентоспособности компании.

Актуальность. Современные темпы роста экономики, изменение ее структуры, уровень инфляции, развитие техники и технологий и прочие макроэкономические показатели определяют значительные изменения и потребность в тех или иных специалистах на рынке труда. В связи с этим, вопросы привлечения наиболее квалифицированных кадров, подбора и отбора персонала становятся крайне важными для любой организации.

В настоящее время специалистами отдела персонала используется большое количество различных источников подбора кадров. Методами отбора кандидатов из внутренних источников являются [2]: ротация кадров, замещение должности по результатам внутреннего конкурса, привлечение бывших

сотрудников компании, самовыдвижение сотрудников, совмещение должностей, запланированный карьерный рост. Крупные компании активно работают над кадровым резервом, чтобы иметь возможность замещать наиболее важные должности оперативно, используя наиболее перспективных сотрудников компании.

При этом, внутренних ресурсов обычно недостаточно, и необходимость подбора кадров с использованием внешних источников было и остается крайне важной задачей.

Поиск персонала во внешних источниках может осуществляться через следующие ресурсы:

- кадровые агентства;
- центры занятости и трудоустройства;
- поиск через Интернет и СМИ;
- сайты поиска работы;
- учебные заведения;
- headhunting;
- база внешнего кадрового резерва;
- коворкинг-центры.

При этом, при выборе внешнего источника, необходимо учитывать, представителей какого поколения компания планирует найти на открытую вакансию [1].

Поколения – это демографические группы, упорядоченные по годам рождения, которые часто определяются и подвергаются воздействию значительных культурных или исторических событий в течение их жизни.

Сегодняшняя рабочая сила включает в себя четыре поколения: бэби-бумеры, поколение X, миллениалы и поколение Z. Бэби-бумеры (родившиеся в 1946-1964 годах) пережили значительные общественные преобразования 60-х и 90-х годов, освоили технологии, будучи уже пожилыми людьми, и доля их в современных компаниях становится все меньше и меньше. Поколение X (родившееся в 1965-1980 годах) было первым, кто получил доступ к персональным компьютерам. Между тем, миллениалы (родившиеся в 1981-1996 годах) и поколение Z (родившиеся в 1997-2012 годах) – это «цифровые аборигены», которые имели доступ к Интернету большую часть, если не всю, свою жизнь.

Если есть потребность в найме сотрудников всех перечисленных поколений, то одним из лучших подходов будет воспользоваться услугами рекрутера. Рекрутинговые компании являются экспертами в постоянно меняющемся ландшафте рынка труда. Обязанность рекрутера – представлять людей на основе навыков, не ограничиваясь полом, поколением, расой, этнической принадлежностью и т. д.

Представители поколений бэби-бумеров и поколения X в большей степени тяготеют к использованию личных контактов при поиске работы, менее надеясь на объективность информации в открытых источниках. При этом, для поколений Y и Z также характерно использование связей, поэтому хэдхантинг (headhunting), который в отечественной практике чаще рассматривают, как переманивание специалистов других предприятий или из других сфер, а не поиск специалистов с редкими знаниями и навыками (который в зарубежной практике чаще осуществляется специализированными компаниями) является актуальным и широко используемым для всех анализируемых поколений [3].

Выводы. При поиске сотрудников многие компании выбирают стратегии цифрового набора, используя для подбора персонала такие интернет ресурсы, как сайт компании, специализированные сайты поиска работы и даже социальные сети. Это обосновано тем, что поколения X, Y, Z, занимающие большую долю специалистов на рынке труда, активно применяют цифровые технологии и постоянно вовлечены в цифровое взаимодействие. При этом, печатные средства массовой информации для поиска сотрудников, к которым привыкли представители поколения бэби-бумеров и ранние представители поколения X, несомненно, уже не имеют особой актуальности [5].

Несмотря на различия в поведении представителей различных поколений при поиске работы, их разные ценности и карьерные ориентиры, вне зависимости от поколения компании важно, чтобы потенциальный сотрудник был заинтересован в работе именно в выбранной компании [4].

При таком большом количестве различных идеалов и мотиваторов крайне важно избегать конфликтов и способствовать сплочению между этими возрастными группами. Чтобы создать надежное и разнообразное рабочее место, изучите свой процесс найма, рекламу вакансий, предложения по льготам для сотрудников и внутреннюю культуру, чтобы убедиться, что вы привлекаете и удерживаете лучшие таланты.

Список использованных источников:

1. Зайчикова Н.Р. Применение теории поколений при проектировании систем привлечения и удержания персонала / Н.Р. Зайчикова, Е.В. Лысенко // Весенние дни науки: сборник докладов, Екатеринбург, 21-23 апреля 2022 года. – Екатеринбург: Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2022. – С. 1013-1019.

2. Кулиш Т.Е. Найм персонала в организацию и особенности его внутренних и внешних источников / Т.Е. Кулиш, А.В. Кириллов // Новое поколение. – 2015. – № 8. – С. 104-108.

3. Лизовская В.В. Карьерные ориентиры послевоенного поколения (поколения «бэби-бумеров») / В.В. Лизовская // Война и мир в Отечественной и мировой истории: материалы международной научной конференции: в 2 т. Посвящается 75-летию Победы в Великой Отечественной войне, Санкт-Петербург, 27 марта 2020 года. Том 1. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. – С. 307-313.

4. Чипизубова В.Н. Особенности трудовой и карьерной мотивации в контексте теории поколений / В.Н. Чипизубова, Д.С. Дмитриева, Ю.С. Иванова // Коммуникационные технологии: социально-экономические и информационные аспекты: Материалы Всероссийской (23 ежегодной) молодежной научно-практической конференции, Иркутск, 15 апреля 2020 года. – Иркутск: Общество с ограниченной ответственностью "ЦентрНаучСервис", 2020. – С. 235-239.

5. Rafiki M., Hartijasti Y. Generational Differences in Dimensions of Work Values of Indonesian Permanent Employees [Электронный ресурс] // Proceedings of the 7th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference. – 2022. – Режим доступа: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/seabc-21/125971250> (дата обращения: 15.09.2023).

УДК 369.8

**ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ЕГО ПРОБЛЕМЫ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Глотова Ирина Ивановна,
Бережная Аделина Эхтирамовна,
Ставропольский государственный аграрный
университет, г. Ставрополь*

E-mail: adeluna052003@gmail.com

Аннотация. В данной статье рассмотрена система пенсионного обеспечения в Российской Федерации как форма социальной защиты, целью работы является определение актуальных проблем, оказывающих негативное влияние на пенсионную систему, а также на пенсионные выплаты в Российской Федерации.

Abstract. This article examines the pension system in the Russian Federation as a form of social protection, the purpose of the work is to identify current problems that have a negative impact on the pension system, as well as on pension payments in the Russian Federation.

Ключевые слова: продолжительность жизни, пенсионные выплаты, благосостояние общества, социальная защита, пенсия, качество жизни, пенсионное обеспечение.

Key words: life expectancy, pension payments, social welfare, social protection, pension, quality of life, pension provision.

Введение. Система пенсионного обеспечения играет большую роль во всех странах, ведь благодаря большим достижениям в области медицины, на сегодняшний день по версии Организации Объединенных Наций ожидаемая продолжительность жизни в мире в 2023 году в среднем составляет 73,4 года. В России представленный показатель по данным Росстата равен 73.10 годам: 68 лет для мужской доли населения и 78,09 для женской. Основываясь на этом, можно сделать вывод о наличии достаточно большой доли представителей старшего поколения как по всему миру, так и в России. В нашей стране вопросами пенсионного обеспечения до 1 января 2023 года занимался Пенсионный фонд России, после 1 января Федеральным законом «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации» от 14.07.2022 № 236-ФЗ было принято решение об объединении Пенсионного фонда и Фонда социального страхования в Социальный фонд России, цель данной трансформации – упрощение процедуры выплат [2]. Такое объединение дало возможность оформления всех федеральных мер социальной поддержки по единому запросу, при этом даты доставки пенсий и социальных выплат сохранились. Стоит отметить, что, несмотря на автоматизацию назначения большого количества мер, одна из целей долгосрочного развития Социального фонда – развитие системы проактивного назначения выплат и электронных

сервисов, таким образом, граждане смогут получать меры поддержки без обращения в фонд и большее количество услуг полностью онлайн.

Актуальность. Важность исследования данной темы заключается в необходимости каждому государству тратить определенную часть доходов бюджета на выплаты социально незащищенных слоев населения, которые включают в себя: неработающих, в том числе безработных; малообеспеченные семьи; инвалидов; детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; лиц, достигших нетрудоспособного возраста. Несмотря на достаточно большой перечень лиц, получающих пенсионные выплаты, основной долей расходов бюджета Социального фонда является выплата пенсий населению старше трудоспособного возраста.

Основная часть. На рисунке 1 представлен график доли численности населения в возрасте старше трудоспособного во всем населении. Для наглядности данные представлены за последние 10 лет [4].

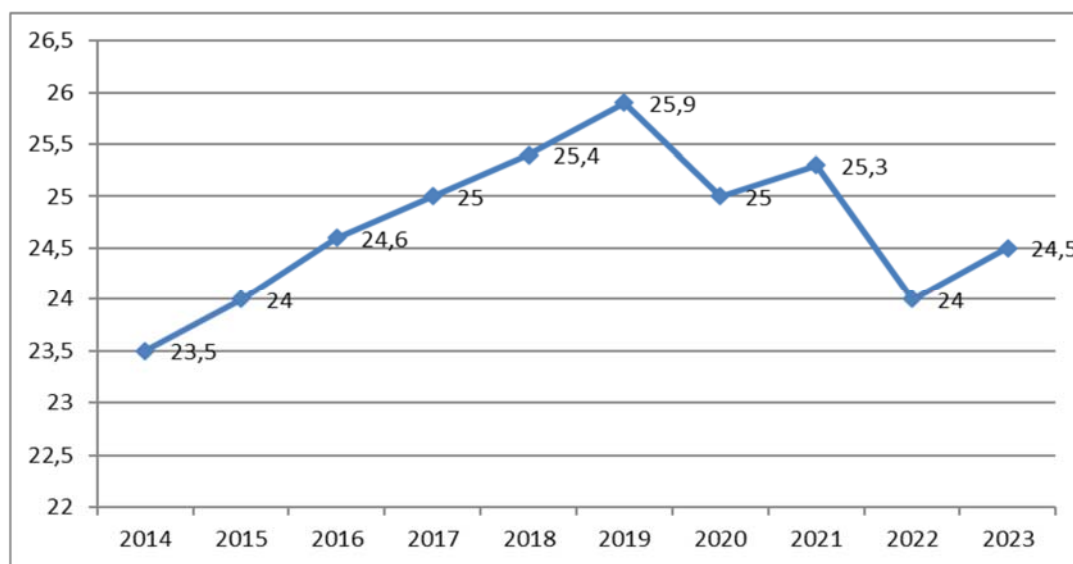


Рис. 1 Доля численности населения в возрасте старше трудоспособного в общей численности населения в России

Несмотря на довольно нестабильную динамику, образовавшуюся после 2019 года, доля представителей старшего поколения в общей численности населения довольно большая. В связи с этим актуальность исследования данной темы и последующая разработка мер, направленных на улучшение системы пенсионного обеспечения, возрастает с каждым годом.

Пенсионное обеспечение представляет собой совокупность правовых, экономических и организационных институтов норм, действующих в Российской Федерации, цель которых – предоставление гражданам материальной поддержки в форме пенсии. Пенсионное обеспечение играет важную роль в системе социальной защиты населения, так как уровень пенсионных выплат является одним из индикаторов социально-экономического развития страны, характеризующий степень общего благополучия населения.

В данный момент существует несколько острых проблем, связанных с системой пенсионного обеспечения. Одной из них является ежегодное

изменение показателя индексации пенсий, недостаточное для удовлетворения представителями старшего поколения своих потребностей. Показатель индексации пенсий в России зависит от уровня инфляции, зафиксированный на соответствующую дату. Суть проблемы заключается в том, что, несмотря на увеличение расходов на выплату пенсий и рост их среднего размера, существует большая доля населения, получающая пенсионные выплаты, практически неотличимые от минимального прожиточного минимум пенсионера и имеющие достаточно большую разницу со значениями средних пенсий по регионам.

Решение о постепенном повышении пенсионного возраста в России, ставшее попыткой справиться с наличием большой доли представителей пенсионного возраста в общей численности населения, также стало проблемой для большого числа граждан. Таким образом, в соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсии» от 03.10.2018 №350-ФЗ с 2019 года происходят поэтапные изменения в течение длительного переходного периода, который составляет 10 лет и будет завершён в 2028 году [1]. В результате этого пенсионный возраст будет повышен на 5 лет и установлен на уровне 60 лет и 65 лет для женщин и мужчин соответственно. Данное решение было негативно принято большей частью населения России. Новостная газета РБК разместила результаты опроса, проведенные сервисом SuperJob, которые показали, что большинство россиян отрицательно высказались о повышении пенсионного возраста. На рисунке 2 представлено число респондентов, негативно отнесшихся к изменению пенсионного возраста в России, данные представлены в процентах от общего числа опрошенных [5].

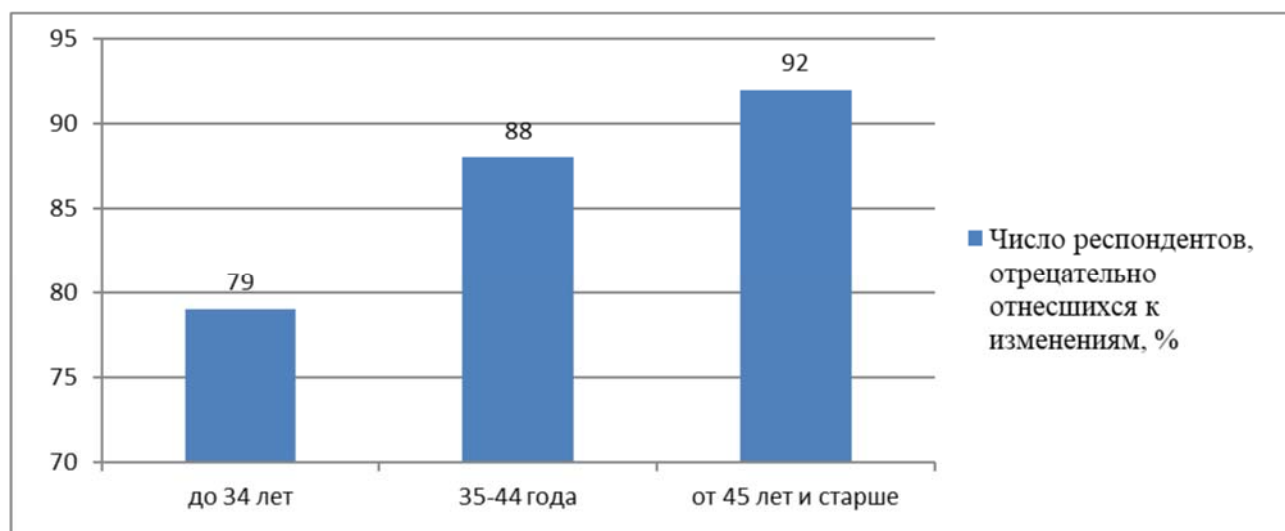


Рис. 2 Результаты опроса

Опрос был проведен на всей территории Российской Федерации среди совершеннолетних жителей 387 населенных пунктов, общее количество респондентов составило 1600 человек.

Важно сказать о такой проблеме, как недостаточная степень применения потенциала негосударственных пенсионных фондов в системе пенсионного обеспечения, такие фонды могли бы играть очень важную роль в современной

системе пенсионного обеспечения, однако существуют некоторые проблемы. Негосударственные пенсионные фонды представляют собой организации, осуществляющие деятельность по негосударственному пенсионному обеспечению, организуемая на основе лицензии на осуществление деятельности по пенсионному обеспечению и страхованию, в которую входит досрочное негосударственное пенсионное обеспечение и обязательное пенсионное страхование. По мнению многих на данный момент существует проблема неопределенности роли институтов сектора негосударственного пенсионного обеспечения в социально-экономической сфере в связи с недостаточной конкретизацией их функций в пенсионном законодательстве, отсутствие развития процедур обмена информацией между пенсионными фондами, существование потребности в минимизации рисков, а также увеличение гарантий надежности деятельности негосударственных пенсионных фондов и неэффективная система пенсионного налогообложения.

В нашей работе уже была названа проблема низкого уровня индексации пенсионных выплат, однако основной причиной их небольшого размера является низкое значение средней заработной платы и высокая дифференциация доходов населения. И если среднее значение заработной платы как по регионам, так и по России в целом, растет с каждым годом, основываясь на ежегодном росте цен и показателя инфляции, то с большим значением дифференциации доход не все так просто. На рисунке 3 за последние пять лет в процентах представлены данные, опубликованные Росстатом, по распределению общего объема денежных доходов по 20-процентным группам населения России [3].

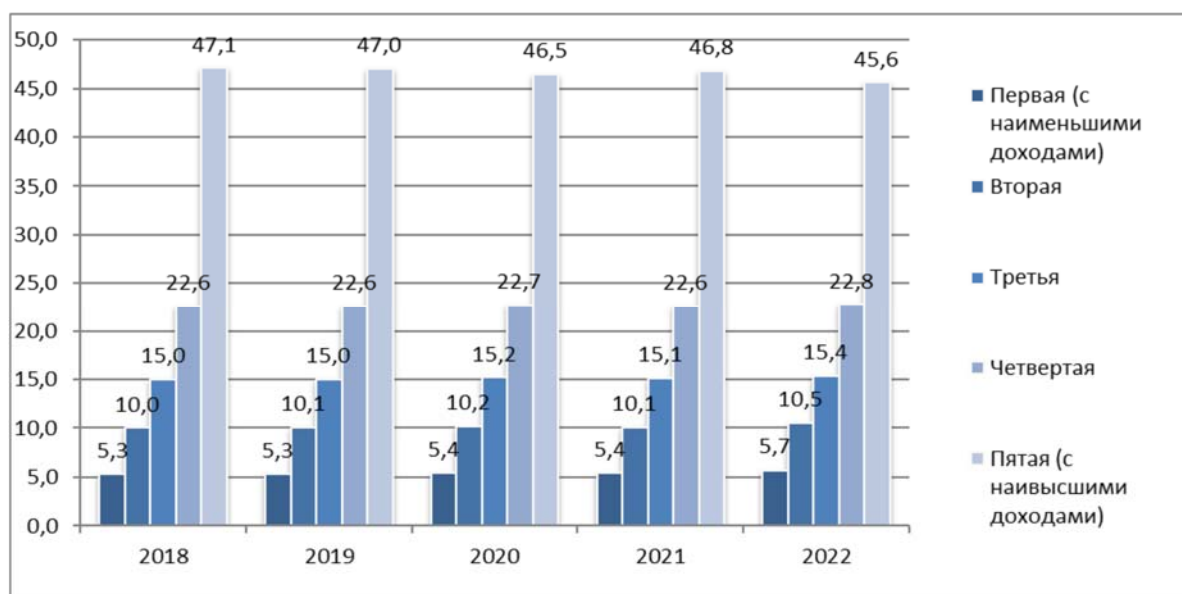


Рис. 3 Распределение общего объема денежных доходов по 20-процентным группам населения по Российской Федерации, %

Основываясь на представленных данных, можно сделать вывод, что 20% населения из пятой группы получают доходы, равные почти половине общего объема денежных доходов по России в то время, как на 20% наименее обеспеченного населения приходится всего 5,7%, а все четыре группы (от первой

до четвертой) занимают чуть больше 50% всех доходов, что примерно равносильно доходам пятой группы. Несмотря на такую большую разницу в доходах, необходимо отметить, что медленными темпами доля доходов пятой группы все же имеют четкую тенденцию к снижению, это снижение в 2022 году в сравнении с 2018 годом составило 3,18%. Доходы четвертой группы увеличились на 0,88%, третьей на 2,67%, второй на 5%, а первой на 7,55%. На основании этого можно понять, что в наибольшей степени в повышении уровня доходов нуждается именно пятая группа, абсолютный прирост доли доходов которой является наибольшим среди четырех групп, таким образом, можно сделать вывод о том, что государство старается предпринять меры для уменьшения пропасти между доходами различных слоев населения. К таким мерам, например, относятся увеличение минимального размера оплаты труда и пенсии, введение прогрессивной системы налогообложения, изменение механизма расчета величины прожиточного минимума и другие. Однако, несмотря на заметный рост доли доходов групп, нуждающихся в уравнивании доходов с группой населения с наибольшими доходами, таких изменений все еще недостаточно для того, чтобы уверенно сказать об умеренном уровне дифференциации доходов населения в России.

Таким образом, по результатам проведенного исследования были выявлены проблемы, негативно влияющие на современную систему пенсионного обеспечения и выплату пенсионных пособий, а также было определено, что, несмотря на большое количество имеющихся проблем, система пенсионного обеспечения регулярно претерпевает изменения, государство анализирует сложившуюся ситуацию и на основе этого предпринимает меры и ищет пути решения этих проблем, развивая и адаптируя систему пенсионного обеспечения под современные реалии.

Список использованных источников:

1. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий: Федеральный закон от 03.10.2018 N 350-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 02.11.2023).

2. Российская Федерация. Законы. О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации: Федеральный закон от 14.07.2022 N 236-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 01.11.2023).

3. Неравенство и бедность / Росстат (Федеральная служба государственной статистики) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 03.11.2023).

4. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту Росстат (Федеральная служба государственной статистики) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 05.11.2023).

5. SuperJob назвал число желающих вернуть пенсионный возраст россиян / РосБизнесКонсалтинг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/> (дата обращения: 03.11.2023).

ЭКОНОМИКА И ПАРАДИГМА НОВОГО ВРЕМЕНИ

Международный научный рецензируемый журнал

Выпуск № 2 / 2023

Подписано в печать 31.10.2023

Рабочая группа по выпуску журнала

Главный редактор: Барышов Д.А.

Верстка: Сятынова А.В.

Корректор: Хворостова О.Е.

Издано при поддержке

Научного объединения

«Вертикаль Знаний»

Россия, г. Казань

Научное объединение «Вертикаль Знаний» приглашает к сотрудничеству студентов, магистрантов, аспирантов, докторантов, а также других лиц, занимающихся научными исследованиями, опубликовать рукописи в электронном журнале **«Экономика и парадигма нового времени»**.

Контакты:

Телефон: +7 965 585-93-56

E-mail: nauka@znanie-kzn.ru

Сайт: <https://znanie-kazan.ru/>

... 213 ... \$20,000

... 100 ... lots

Y92012
...
...

