



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru

ISSN: 2541-8408



№2(68)

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

МОСКВА, 2023



НАУЧНЫЙ ФОРУМ: ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

*Сборник статей по материалам LXVIII международной
научно-практической конференции*

№ 2 (68)
Март 2023 г.

Издается с ноября 2016 года

Москва
2023

УДК 33
ББК 65
Н34

Председатель редколлегии:

Лебедева Надежда Анатольевна – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, г. Киев, член Евразийской Академии Телевидения и Радио.

Редакционная коллегия:

Илларионова Елена Александровна – канд.экон.наук, доц. кафедры менеджмента, Филиал АНОО ВО "Воронежский экономико-правовой институт", Россия, г. Старый Оскол;

Самойленко Ирина Сергеевна – канд. экон. наук, доц. кафедры рекламы, связей с общественностью и дизайна Российского Экономического Университета им. Г.В. Плеханова, Россия, г. Москва;

Комарова Оксана Викторовна – канд. экон. наук, доц. доц. кафедры политической экономики ФГБОУ ВО "Уральский государственный экономический университет", Россия, г. Екатеринбург.

Н34 Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам LXVIII междунар. науч.-практ. конф. – № 2 (68). – М.: Изд. «МЦНО», 2023. – 22 с.

ISSN 2541-8408

Статьи, принятые к публикации, размещаются на сайте научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU.

ISSN 2541-8408

ББК 65

© «МЦНО», 2023

Оглавление

1. Менеджмент	4
ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	4
Перова Анастасия Романовна Вайдова Екатерина Андреевна Воронова Алена Александровна	
2. Финансы, денежное обращение и кредит	12
ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ РОССИЙСКИМ БИЗНЕСОМ	12
Мицич Андрей Драгишаевич	
3. Экономика и управление народным хозяйством	18
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ АПК РОССИИ	18
Имаметдинов Руслан Ряшитович	

1. МЕНЕДЖМЕНТ

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Перова Анастасия Романовна

*магистрант,
Московский государственный областной
педагогический университет – МГОПУ,
РФ, г. Мытищи*

Вайдова Екатерина Андреевна

*магистрант,
Московский государственный областной
педагогический университет – МГОПУ,
РФ, г. Мытищи*

Воронова Алена Александровна

*магистрант,
Московский государственный областной
педагогический университет – МГОПУ,
РФ, г. Мытищи*

WAYS TO IMPROVE THE PERSONNEL ADAPTATION SYSTEM IN MODERN ORGANIZATIONS

Anastasia Perova

*Master's student,
Moscow State Regional Pedagogical
University – MSRPU,
Russia, Mytishchi*

Ekaterina Vaidova

*Master's student,
Moscow State Regional Pedagogical
University – MSRPU,
Russia, Mytishchi*

Alena Voronova

*Master's student,
Moscow State Regional Pedagogical
University – MSRPV,
Russia, Mytishchi*

Аннотация. В данной статье адаптация персонала рассматривается со стороны ориентации данного процесса на личность нового сотрудника. Приводятся трудности, с которыми сталкивается новичок в процессе адаптации, а также общепринятые способы их разрешения. Результатом статьи является разработка и представление современных путей совершенствования системы адаптации, призванных повысить лояльность сотрудников и реализовать задачи адаптации персонала.

Abstract. In this article, personnel adaptation is considered from the perspective of the orientation of this process to the personality of a new employee. The difficulties faced by a beginner in the process of adaptation, as well as generally accepted ways of solving them, are given. The result of the article is the development and presentation of modern ways to improve the adaptation system, designed to increase employee loyalty and implement the tasks of personnel adaptation.

Ключевые слова: адаптация персонала; пути совершенствования системы адаптации персонала; управление персоналом; виды адаптации.

Keywords: personnel adaptation; ways to improve the personnel adaptation system; personnel management; types of adaptation.

Люди заканчивают учебные заведения, достигают совершеннолетия, увольняются из организации по собственному желанию, подвергаются сокращению, или покидают места работы по иным причинам. Эти процессы имеют своим следствием поиск новой или первой работы. Выход на рынок труда всегда сопровождается стрессом будущих работников. Необходимо сформировать продающее резюме, составить соответствующее сопроводительное письмо, показать себя в лучшем свете на всех этапах собеседования перед будущим работодателем, а этих предполагаемых работодателей может быть несколько. Процесс поиска работы может затягиваться, что, несомненно, подвергает людей переживаниям и неуверенности в себе. И уже на этапе поиска работы будущий сотрудник начинает задавать себе вопрос, «а на сколько я подойду команде, смогу ли я быстро вникнуть в работу и влиться в коллектив», более того, специалисты управления персоналом при пер-

вых этапах собеседования также оценивают софт-скиллы потенциального работника с целью выявления его психологического совпадения с уже работающими коллегами. Следовательно, вопросы, связанные с адаптацией, возникают еще до момента трудоустройства.

Сейчас в управлении персоналом все больше внимания стало уделяться процессам адаптации работников, но проблемы, связанные с вхождением человека в организацию все еще остаются актуальными. Причем в грамотно сформированной системе адаптации заинтересована не только сама организация, как в возможности быстрого и эффективного включения нового сотрудника во все процессы деятельности, но и сам сотрудник, который попадает в незнакомую среду, сталкивается с новыми обязанностями и коллегами, с которыми ему предстоит выстроить взаимодействие [5]. Это означает, что у руководства и системы управления персоналом есть необходимость формирования эффективной системы адаптации, которая будет включать мероприятия, позволяющие новому сотруднику успешно вникнуть в работу с минимум потерь не только для себя, но и для всей организации.

Адаптация персонала подразумевает взаимное приспособление сотрудника и предприятия, которое предполагает постепенное вливание сотрудника в процесс профессиональной деятельности в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха. Процесс адаптации является одним из элементов системы управления персоналом, играет важную роль и от него зависит эффективность деятельности организации в целом, так как от правильного и структурированного начала работы сотрудника зависит его дальнейшая деятельность [1].

К задачам формирования системы адаптации на предприятии можно отнести:

- ускорение вхождения работника в уже существующие процессы деятельности, на которых строится организация;
- снижение уровня текучести кадров (грамотно сформированная система адаптации позволяет снизить количество работников, которые не прошли испытательный срок или уволились из организации в течение первого года работы, так как часто причиной этому становится не то, что сотрудник не справился со своими обязанностями, а невозможность быстрого понимания сути работы, незнание, к кому можно обратиться с вопросом, отсутствие помощи и поддержки со стороны коллег);
- рост эффективности использования рабочего времени как самого адаптирующегося сотрудника, так и его руководителя;

- формирование лояльности сотрудника к его новому месту работы [2].

Основные проблемы, возникающие в процессе адаптации работника, можно связать со всеми четырьмя общепринятыми направлениями адаптации: профессиональной, психофизиологической, социально-психической и организационной.

В большинстве организаций данные проблемы пытаются предотвратить стандартными, но от того не менее важными путями решения. На помощь приходит программа адаптации и система наставничества. Программа адаптации – неотъемлемый план, который помогает новому сотруднику четко ориентироваться в начале деятельности на новом месте работы, а система наставничества – это довольно универсальный инструмент, который можно использовать на преобладающим большинстве должностей. Наставничество предполагает закрепление за новичком более опытного коллеги, который будет помогать ему на первых этапах работы, а также сопровождать его дальнейшую деятельность, пока он не станет полностью самостоятельным.

Во время профессиональной адаптации у нового сотрудника может возникнуть проблема нехватки знаний, где на помощь приходит наставник, который может поделиться тонкостями работы, своим опытом разрешения идентичных ситуаций, по согласованию с руководителем может помочь пройти необходимое обучение, а также вместе с новичком выделить пробелы, на которые нужно обратить внимание и добавить их в программу адаптации [2].

В плане адаптации обязательно уделяется время на знакомство с командой, с коллегами из смежных отделов, с которыми предстоит взаимодействие, что упрощает психофизиологическую адаптацию человека. Формирование понимания структуры компании и протекающих в ней процессов также заложено в план адаптации.

Таким образом упрощение адаптационного периода нового работника достигается за счет договоренности с уже работающими сотрудниками об их терпимости и помощи новому коллеге, а его оснащении всем необходимым, в том числе полностью оборудованным рабочим месте, которое играет важную роль в первом впечатлении сотрудника от организации. Важна также готовность всех документов, с которыми в первую очередь должен ознакомиться новый сотрудник, а также выбор наставника, который будет главным сопровождающим процесс адаптации. Сформированная программа адаптации, включающая в себя четкий план действий в первые 1-3 месяца работы также сможет сориентировать новичка и внести ясность его первых шагов на новом месте работы.

Стоит отметить, что при формировании эффективной систем адаптации следует учитывать различие первичной и вторичной адаптации. Для сотрудников, которые только начинают свой карьерный путь (первичная) и для уже опытных работников (вторичная) процесс адаптации должен различаться. Нельзя сказать, какой из представленных видов адаптации проще реализуется, так как новый сотрудник, только начинающий свой карьерный путь, не знаком с процессами, протекающими в экосистеме организации, в принципе. Его нужно обучать азам, например, основам деловой переписки и т.д. В то же время новичок, который уже имеет определенный опыт в других организациях, часто нуждается в «переучивании» в каких-то важных моментах, например, наличие строгого дресс-кода или установленное время обеда и пр. [3].

В процессе разбора типичных трудностей, возникающих в процессе адаптации персонала, были представлены пути решения общих проблем адаптационного периода. Адаптация обычно представляется в научных трудах как «сухой» процесс управления персоналом, но согласиться с этим трудно [4]. Адаптация сопровождает начало работы, знакомство с новыми коллегами, процессами, обязанностями, и она напрямую связана с личностью человека, которого важно заинтересовать, которому важно привить приверженность к бренду организации, достичь его доверия. Важно также получить возможность положиться на нового сотрудника с целью достижения целей организации. Следовательно, адаптацию персонала необходимо совершенствовать, добавлять в нее эксклюзивные, имеющиеся только в конкретной организации, процессы, этапы и мероприятия.

1. Велком-пак и велком-бук.

Все любят получать подарки и, приходя в организацию, новому сотруднику будет приятно получить небольшой сувенир. Это может быть брендированная кружка, толстовка, ежедневник, картхолдер или стикерпак. Велком-пак повышает лояльность работника и может помочь немного снизить его уровень стресса в первый рабочий день. Велком-бук дает понимание того, что представляет собой организация, в которую трудоустроился новичок. В него можно внести важные контакты, которые всегда будут под рукой, карту офиса, информацию, которая имеет значение и может забываться (например, даты начисления заработной платы), структуру компании и т.д.

2. Приветственной тренинг или конференция.

Данное мероприятие можно проводить как в онлайн, так и в офлайн формате, например, один раз в месяц. На него необходимо собирать всех новых сотрудников за выбранный период и представлять

им историю компании, ее структуру управления. Стоит рассказать о традициях, о том, как отмечаются праздники, как принято одеваться и общаться в коллективе, как можно организовать встречу с коллегой. Можно организовать информативные сообщения от руководителей всех ключевых подразделений, все зависит от специфики деятельности организации.

3. Выявление типологии личности.

Данное мероприятие также можно проводить как в офлайн, так и в онлайн формате. Сейчас большинство людей так или иначе прибегают к тестам и стараются выявить свой тип личности по различным критериям. В настоящее время такие тесты на слуху и они довольно интересны. Определение типологии личности нового сотрудника полезно как для руководителя, что поможет ему сформировать взаимодействие с новым сотрудником, в зависимости от той модели поведения, к которой он склонен, или того, что его мотивирует к работе, так и для самого новичка. Здесь важно не просто провести тестирование и предоставить результаты, а каждому участнику подробно рассказать о его типе и дать необходимые советы, тогда данный тренинг будет более востребован. Советуем обратить внимание на методику DISC.

4. Индивидуализация процесса адаптации.

Формирование плана адаптации под каждого конкретного сотрудника – это, конечно же, очень сложный процесс, который повысит нагрузку руководителя и специалиста по управлению персоналом, поэтому следует иметь унифицированную форму под каждую должность, сформированную заранее которая может адаптироваться под конкретного сотрудника, ориентируясь на его знания, умения и характер, в том числе. Важно еще на этапе трудоустройства выявить все «подводные камни», на которые обязательно нужно будет обратить внимание руководителя и наставника. Это может быть возраст нового сотрудника (так как пожилым людям часто тяжелее дается новая информация), прошлый опыт взаимодействия с коллегами и руководством, в том числе негативный, цели, ожидания и мотивация и даже некоторые особенности внешности.

5. Разработка онлайн-бота.

Данный инструмент нацелен на моментальные ответы на часто возникающие вопросы, которые у новичков появляются особенно часто. В бота можно загрузить довольно обширный пул важной информации, в том числе личные номера телефонов коллег при необходимости или даты их рождения, которая будет доступна новому сотруднику и поможет ему быстрее сориентироваться в организации.

6. Мобильное приложение и интернет-портал.

Информатизация сейчас повсюду, а преобладающая часть данных передается посредством электронных устройств, поэтому мобильное приложение – это актуальный инструмент, который не только помогает сотрудникам, но и повышает уровень их лояльности к организации. Если в организации есть внутренний отдел разработки, то особенно следует обратить внимание на такое современное решение, как мобильное приложение сотрудника. Более простым вариантом является внутренний интернет-портал, где есть все необходимые ссылки на документы, информация об организации, образцы заявлений, формы заявок и т.д.

Адаптационный период является сложным как для самого нового сотрудника, так и для коллектива организации, ведь этот процесс действительно является взаимным. Наряду со всеми профессиональными качествами и обучением новичка важно не забывать о том, что он личность, с желаниями и привычками которой по возможности нужно считаться. В период адаптации устанавливаются все важные связи с коллегами, руководителем, формируется представление об организации, изменить которые в дальнейшем будет трудно. Именно поэтому адаптации следует уделять должное внимание, а специалистам по управлению персоналом необходимо сопровождать, координировать этот процесс и постоянно его совершенствовать в соответствии с возникающими инновациями в сфере управления персоналом.

Список литературы:

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. 4-е изд., доп. и перераб. Москва : ИНФРА-М, 2021. 695 с или Кибанов А.Я. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник / А.Я. Кибанов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРАМ, 2019. – 440 с. URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/993305>
2. Субочев, Н.С. Цифровые инструменты управления адаптацией персонала в современных организациях / Н.С. Субочев, Е.Д. Патутина // Социально-гуманитарные знания. – 2019. – № 3. – С. 261-267. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38211577>
3. Хихлухина, М.Д. Современные подходы к системе адаптации персонала в организации / М.Д. Хихлухина // Дни студенческой науки : Сборник материалов 47-й научной конференции обучающихся СамГУПС, Самара, 14–30 апреля 2020 года. Том Выпуск 21, Том 2. – Самара: Самарский государственный университет путей сообщения, 2020. – С. 91-95. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44000300>

4. Чиркова, Ю.Р. Современные проблемы управления трудовой адаптации персонала организации / Ю.Р. Чиркова // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. – 2020. – № 1(20). – С. 37-41. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42948524>
5. Щелкунова, С.А. Современные подходы к системе адаптации персонала в организации / С.А. Щелкунова, М.С. Бокова // Актуальные теоретические и прикладные вопросы управления социально-экономическими системами: Материалы II Международной научно-практической конференции, Москва, 10–11 декабря 2020 года. Том 3. – Москва: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития дополнительного профессионального образования», 2020. – С. 196-201. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44627124>

2. ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ

ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ РОССИЙСКИМ БИЗНЕСОМ

Мищич Андрей Драгишаевич

аспирант,

Негосударственное образовательное частное

учреждение высшего образования

«Московский финансово-промышленный

университет «Синергия»»,

РФ, г. Москва

PROBLEMS OF INTRODUCTION OF DIGITAL TECHNOLOGIES BY RUSSIAN BUSINESS

Andrey Mitsich

PhD student,

Non-governmental educational private institution

of higher education «Moscow Financial

and Industrial University «Synergy»»,

Russia, Moscow

Аннотация. В статье рассматривается вопрос внедрения цифровых технологий в российский бизнес. В статье был проведён обзор отраслей в России, где широко используются цифровые технологии, примеры компаний в России, внедривших цифровые технологии и показатели, которые они улучшили, благодаря внедрению. В заключение делается вывод о том, что цифровые технологии обладают потенциалом революционизировать бизнес в России, но важно осознавать риски и предпринимать шаги по их снижению.

Abstract. The article discusses the issue of introducing digital technologies into Russian business. The article reviewed the industries in Russia where digital technologies are widely used, examples of companies in Russia that have implemented digital technologies and the indicators that they have improved through implementation. In conclusion, it is concluded that

digital technologies have the potential to revolutionize business in Russia, but it is important to be aware of the risks and take steps to reduce them.

Ключевые слова: цифровые технологии; Россия, бизнес; отрасли; ИТ; разработка программного обеспечения; финансы; банковское дело; розничная торговля; электронная коммерция; производство; эффективность, продуктивность; доход; вызовы; риски кибербезопасности; цифровая трансформация.

Keywords: digital technologies; Russia; business; industries; IT; software development; finance; banking; retail; e-commerce; manufacturing; efficiency; productivity; revenue; challenges; cybersecurity risks; digital transformation.

В последние годы цифровые технологии стремительно трансформируют различные секторы экономики, и российский бизнес не является исключением.

В 2010-х годах правительство России начало активно развивать цифровую экономику. В 2014 году был принят закон "Об информации, информационных технологиях и о защите информации", который ужесточил требования к хранению и передаче персональных данных. В 2017 году была принята программа "Цифровая экономика Российской Федерации", целями которой являются:

1. повышение внутренних затрат на развитие цифровой экономики за счёт всех источников (по доле в валовом внутреннем продукте страны) не менее чем в четыре раза по сравнению с 2017 годом;
2. создание устойчивой и безопасной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры высокоскоростной передачи, обработки и хранения больших объёмов данных, доступной для всех организаций и домохозяйств;
3. использование преимущественно отечественного программного обеспечения (ПО) государственными органами, органами местного самоуправления и организациями.

Цифровые технологии используются в различных отраслях промышленности таких как:

1. ИТ и разработка программного обеспечения – индустрия ИТ и разработки программного обеспечения в России находится на переднем крае цифровой трансформации, при этом высокий процент компаний использует цифровые технологии, такие как искусственный интеллект, машинное обучение и аналитика больших данных.
2. Финансы и банковское дело – финансовая и банковская отрасли в России также быстро внедряют цифровые технологии.

3. Розничная торговля и электронная коммерция – в последние годы в отрасли розничной торговли и электронной коммерции в России наблюдается значительный рост, и цифровые технологии сыграли важную роль в этом росте.

4. Производство и промышленность – обрабатывающий и промышленный сектор в России медленнее внедряет цифровые технологии, но есть признаки прогресса.

В России разрабатываются новые технологии в области искусственного интеллекта, блокчейна, квантовых вычислений и других современных технологий и такие крупные компании, как Яндекс, Mail.ru Group являются лидерами в развитии цифровых технологий.

Будучи одной из крупнейших и наиболее быстрорастущих экономик в мире, использование цифровых технологий оказало глубокое влияние на ландшафт российского бизнеса.

Одно из главных преимуществ внедрения цифровых технологий для российского бизнеса стало повышение эффективности и продуктивности. С помощью цифровых инструментов предприятия могут автоматизировать процессы, оптимизировать операции и снизить затраты. Например, использование облачных технологий упростило предприятиям доступ к своим данным из любого места, в то время как автоматизация позволила ускорить и повысить точность обработки данных. Это позволило предприятиям сократить время и ресурсы, необходимые для выполнения задач, что привело к повышению производительности и прибыльности.

Еще одним значительным влиянием цифровых технологий на российский бизнес стал рост цифрового маркетинга и электронной коммерции. С развитием Интернета и все более широким использованием смартфонов, компании смогли охватить более широкую аудиторию, чем когда-либо прежде.

Цифровой маркетинг позволил компаниям ориентироваться на определенную аудиторию с помощью персонализированных сообщений, в то время как электронная коммерция упростила бизнесу продажу своих товаров и услуг онлайн. В России электронная коммерция быстро растет, и ожидается, что к 2024 году онлайн-продажи достигнут 2,78 трлн рублей [6].

Цифровые технологии также открыли новые возможности для инноваций в российском бизнесе. Например, использование искусственного интеллекта и машинного обучения позволило предприятиям анализировать большие объемы данных и принимать более обоснованные решения. Это позволило предприятиям выявить новые возможности для роста, улучшить свои продукты и услуги и лучше понять

своих клиентов. Кроме того, использование технологии блокчейн потенциально способно революционизировать управление цепочками поставок, в то время как рост экономики совместного использования создал новые бизнес-модели и возможности [5, с. 77-82].

В России есть множество компаний, которые успешно внедрили цифровые технологии в свою деятельность, что привело к значительному улучшению различных показателей, таких как производительность труда, вовлеченность клиентов и прибыльность. Вот несколько примеров:

1. Сбербанк – является крупнейшим банком в России, и он находится в авангарде цифровой трансформации в стране. Банк вложил значительные средства в цифровые технологии, такие как искусственный интеллект, аналитика больших данных и машинное обучение. В результате Сбербанк смог улучшить взаимодействие с клиентами за счет предоставления персонализированных банковских услуг, повысить свою эффективность за счет автоматизации процессов и снизить затраты за счет использования прогнозной аналитики. Мобильное приложение банка также имеет огромный успех, по данным самого Сбербанка, число активных пользователей мобильного приложения “Сбербанк-Онлайн” в 2020 году превысило цифру в 70 млн. человек, производительность труда выросла на 7% [1].

2. Яндекс – является крупнейшей поисковой системой в России и диверсифицировал свой бизнес, включив в него электронную коммерцию, услуги по вызову такси и доставке еды. Компания инвестировала в искусственный интеллект и машинное обучение, что позволило ей предоставлять персонализированные рекомендации своим пользователям. Яндекс также улучшил свои логистические операции за счет использования аналитики данных, что привело к более быстрым и эффективным поставкам. Число активных пользователей выросла на 10%, производительность труда на 24%, а выручка компании неуклонно растет, увеличившись на 46% за 2022 год [2].

3. Mail.ru Группа – ведущая интернет-компания в России, предлагающая широкий спектр услуг, включая социальные сети, электронную почту и онлайн-игры. Компания использует искусственный интеллект для улучшения своих возможностей таргетирования рекламы, что приводит к более высокому коэффициенту конверсии для рекламодателей. Mail.ru Группа также инвестирует в облачные технологии для повышения эффективности и масштабируемости своих операций. Число активных пользователей выросла на 6%, выручка компании увеличилась на 28% в третьем квартале 2021 года по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года [7].

4. М.Видео – крупнейший ритейлер электроники в России, который активно инвестирует в цифровые технологии для улучшения своей деятельности. Компания внедрила многоканальную стратегию, позволяющую клиентам приобретать товары онлайн и забирать их в магазине или заказывать доставку. М.Видео также использует аналитику данных для оптимизации управления запасами, что приводит к увеличению продаж и снижению затрат. Выручка компании растет, увеличившись на 13% по итогам 2023 года [3].

Хотя влияние цифровых технологий на российский бизнес в основном положительное, существуют также проблемы, которые необходимо решать.

Например:

1. Угрозы кибербезопасности – цифровые технологии могут быть уязвимы для кибератак, таких как взлом, вирусы и вредоносные программы, которые могут привести к утечке данных и потере информации.

2. Цифровая пропасть – цифровая пропасть относится к неравному доступу к цифровым технологиям, что может привести к социально-экономическому неравенству.

3. Проблемы конфиденциальности – цифровые технологии могут собирать и хранить персональные данные, что может вызвать проблемы с конфиденциальностью, если эти данные обрабатываются ненадлежащим образом.

4. Технические проблемы – технические проблемы, такие как аппаратные сбои, сбои программного обеспечения и проблемы с подключением к Интернету, могут помешать использованию цифровых технологий [4].

Несмотря на эти проблемы, возможности, предоставляемые цифровыми технологиями, огромны. При правильных инвестициях в инфраструктуру, образование и профессиональную подготовку российские предприятия могут продолжать извлекать выгоду из повышения эффективности, продуктивности и инноваций, которые предлагают цифровые технологии. Развитие цифрового маркетинга и электронной коммерции, в частности, предоставляет компаниям значительные возможности для привлечения новых клиентов и расширения своей деятельности.

В заключение можно сказать, что влияние цифровых технологий на российский бизнес на протяжении многих лет значительно и повышение эффективности, продуктивности и инноваций – лишь некоторые из преимуществ их применения.

Несмотря на наличие проблем, которые необходимо решить, возможности, предоставляемые цифровыми технологиями, огромны, и при правильных инвестициях российский бизнес может продолжать процветать в цифровую эпоху.

Список литературы:

1. Аудитория «СберБанк Онлайн» превысила 70 миллионов человек в месяц [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lenta.ru/news/2021/09/02/sbronln/> (дата обращения: 10.02.2023)
2. Выручка «Яндекса» выросла почти в 1,5 раза [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/tehnologii/484983-vyucka-andeksa-vyroslo-pochti-v-1-5-raza> (дата обращения: 10.02.2023)
3. Выручка М.Видео выросла на 13% [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mvideoel dorado.ru/ru/akcioneram-i-investoram/novosti/detail/2611> (дата обращения: 10.02.2023)
4. Митяева, Н.В. Барьеры цифровой трансформации и пути их преодоления / Н.В. Митяева, О.В. Заводило // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2019. – № 3(77). – С. 20-24. – EDN PPUTMM.
5. Петрова, Л.А. Цифровые технологии в экономике и бизнесе / Л.А. Петрова, Т.Е. Кузнецова // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2020. – № 2. – С. 74-89. – DOI 10.24411/2071-6435-2020-10014. – EDN YGLNVX.
6. Российский рынок интернет-торговли к 2024 году достигнет 2,78 трлн руб. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/business/13/03/2019/5c88f46a9a79479761da827d> (дата обращения: 13.02.2023)
7. Mail.ru Group (MAIL) публикует отчет за 2020 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vk.com/company/ru/press/releases/10884/> (дата обращения: 10.02.2023)

3. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ АПК РОССИИ

Имаметдинов Руслан Ряшитович

*аспирант,
Международный инновационный университет,
РФ, Москва*

STRATEGIC GUIDELINES FOR REGULATING THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX OF RUSSIA

Ruslan Imametdinov

*Graduate student,
International Innovative University,
Russia, Moscow*

Аннотация. В статье рассматриваются уровни государственного регулирования агропромышленного комплекса (АПК) и определяются основные направления регулирования на каждом уровне. Исследование показывает, что приоритетными направлениями, требующими участия государственных органов, являются импортозамещение и выпуск органической продукции, которая в том числе может стать основой расширения экспорта сельскохозяйственной продукции.

Abstract. The article discusses the levels of state regulation of the agro-industrial complex (AIC) and defines the main directions of regulation at each level. The study shows that the priority areas requiring the participation of state bodies are import substitution and the production of organic products, which, among other things, can become the basis for expanding agricultural exports.

Ключевые слова: АПК; сельскохозяйственное производство; государственное регулирование АПК; импортозамещение; органическая продукция.

Keywords: agro-industrial complex; agricultural production; state regulation of agro-industrial complex; import substitution; organic products.

Сфера АПК, обеспечивающая продовольственную безопасность страны, всегда находится под пристальным вниманием государства. Сложность развития этой отрасли обусловлена ее сложной структурой, состоящей из более чем тридцати различных отраслей. Как правило, регулирование АПК осуществляется с использованием всех существующих нормативно-правовых и экономических мер, таких как: законодательные, исполнительного и контролирующего характера.

Успешность мероприятий, связанных с развитием агропромышленной сферы «...зависит от скоординированной, эффективной деятельности субъектов всех уровней хозяйствования, а также органов федерального, регионального и муниципального управления...»[1].

Необходимо отметить, что в Российской Федерации кроме государственного уровня регулирования отраслей АПК существует еще один уровень -наднациональный, что связано с тем, что Россия является участницей интеграционного объединения ЕАЭС, в котором часть государственных функций по регулированию отдано на межгосударственный уровень.

Таким образом, можно говорить о том, что управление АПК в России носит многоуровневый характер. На наднациональном уровне осуществляется разработка концепции функционирования общего продовольственного рынка ЕАЭС, распределение квот по реализации продовольственных товаров и др.

На государственном уровне происходит формирование национальной агропродовольственной политики, определяются отрасли, нуждающиеся в мерах дополнительной поддержки АПК за счет средств федерального бюджета, согласовываются меры и объемы финансовой поддержки важнейших отраслей АПК .

На региональном уровне происходит разработка и реализация региональных программ поддержки АПК, а также инвентаризация и формирование инфраструктурного обеспечения АПК на региональном уровне.

Непосредственно предприятия АПК занимаются развитием и поддержанием производства, обеспечением его модернизации.

Успешная реализация всех намеченных целей по развитию АПК невозможна без вовлеченности в процесс управления им всех ветвей власти. Управление АПК должно осуществлять также и на муниципальном и микроуровне. «...По сути, все органы управления должны содействовать формированию сбалансированной системы эффективной деятельности в сельском хозяйстве...»[2].

Импортозамещение, и, посредством его, обеспечение населения качественной продукцией является наиболее приоритетным направлением развития АПК. При этом реализация импортозамещающей стратегии предполагает выполнение большой работы, связанной с постоянным мониторингом возможностей АПК производить такую продук-

цию, выяснением причин, по которым отрасли и организации не смогли импортозаместить какие-либо виды продукции и поиск, часто точечный, возможностей решить возникающие проблемы.

В ситуации, когда российские производители отрезаны от возможности получения новейших технологий производство продукции высокого качества не всегда возможно. Важным направлением работы является повышение качества продукции и квалификации работников, улучшение межотраслевых связей, снижение капиталоемкости и материалоемкости, издержек производства [3].

Одним из перспективных направлений, без сомнения стратегическим, является развитие в России рынка органической продукции. Сегодня этот рынок в России находится на начальном этапе развития – доля органической продукции на отечественном продовольственном рынке составляет около 0,1% при объеме продаж в 10-12 млрд рублей. При этом потенциал этого рынка составляет более 14 млрд рублей, при возможности ежегодного роста 10-12% в год. Импортная продукция составляет значительную часть этого рынка, вследствие чего у российских производителей сельскохозяйственной продукции есть на этом рынке большие перспективы.

Закон «Об органической продукции» [1] определяет процедуру получения статуса органического производителя посредством прохождения добровольной сертификации и включения единый государственный реестр, который ведет Министерство сельского хозяйства Российской Федерации.

Среди российских регионов наибольший объем органической продукции производится в Краснодарском крае, 14 предприятий которого производят сою, подсолнечник, практически все виды овощей, кукурузу, рапс, зерновые, муку и некоторую другую продукцию.

Сертифицированные предприятия Москвы, Московской и Воронежской областей поставляют овощи, кофе, орехи и другие товары. В топ 10 «органических» регионов России входят Санкт-Петербург, Томская, Ярославская и Ростовская области, а также Ставропольский и Алтайский края, количество сертифицированных предприятий по производству и продаже органической продукции в которых составляет более пяти предприятий.

Сейчас в России в качестве производителей органической продукции сертифицированы 193 предприятия в 54 регионах. Их совокупная товарная номенклатура превышает 1 тыс. единиц. При этом 193 организации имеют как российский, так и международные сертификаты, а 104 только российский [4].

Рассматривая производство органической продукции как основное направление развития российского агропромышленного комплекса необходимо рассмотреть основные направления развития тренд на экологичность продукции в мире. В контексте такого анализа стоит

отметить расширение применения во всем мире принципов ESG (environmental, social and governance – экология, социальная ответственность и управление). ESG связывают с климатическими изменениями и переходом к «углеродному регулированию».

Российская Федерация, несмотря на произошедшие политические и экономические изменения планирует активно реализовывать принципы зеленой повестки. Регулирование в этой области только формируется в России, и «зеленая маркировка» проекта является добровольной, так же, как и сдача ESG-отчетности и соблюдение ESG-факторов. И тем не менее, государству необходимо поддерживать стремление компаний применять зеленые технологии и создавать условия для все большего вовлечения предприятий АПК в эту повестку и соблюдение политики ESG как основополагающей для ведения бизнеса. Создание условий может включать в себя, например, создание льгот и возможность преимущественного права участия в финансировании «зеленых» экологических проектов. Такая позиция государства очень важна, так как в этом случае, все производства будут выстраивать свою производственную политику в соответствии с общемировыми стандартами, что очень важно для страны, находящейся под санкциями. Так как это позволит не только не снижать, но и повышать производственную планку.

Несмотря на кризис отношений с Западом, принципы устойчивого развития остаются теми же, равно как остается актуальной цель снижения нетто-выбросов России и достижения углеродной нейтральности к 2060 году. Для достижения этой цели требуется переход на новый технологический уклад, и таксономия позволяет промаркировать для инвесторов финансовые инструменты, связанные с реализацией капитальных проектов в рамках нового технологического уклада.

Список литературы:

1. Федеральный закон «Об органической продукции и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 03.08.2018 N 280-ФЗ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304017/
2. Зайцева, О.П. Трансформация региональной политики поддержки АПК Омской области в условиях присоединения к ВТО / О.П. Зайцева // Аграр. вестн. Урала. Сер. Экономика. – 2012. – № 4. – С. 238–239.
3. Зайцева, О.П. Формирование политики импортозамещения в АПК: зарубежный опыт и российские возможности / О.П. Зайцева, О.А. Козлова // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2016. – № 1. – С. 83–89.
4. Информационный портал органики <https://organicfund.ru/potrebityam/informacionnyj-portal-organiki/>

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

*Сборник статей по материалам LXXVIII международной
научно-практической конференции*

№ 2 (68)
Март 2023 г.

В авторской редакции

Подписано в печать 16.03.23. Формат бумаги 60x84/16.
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 1,375. Тираж 550 экз.

Издательство «МЦНО»
123098, г. Москва, ул. Маршала Василевского, дом 5, корпус 1, к. 74
E-mail: economy@nauchforum.ru

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного
оригинал-макета в типографии «Allprint»
630004, г. Новосибирск, Вокзальная магистраль, 3

16+



НАУЧНЫЙ
ФОРУМ
nauchforum.ru