МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Воронежский государственный университет»

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА»

ТЕЗИСЫ ДОКДАДОВ V ВСЕРОССИЙСКОЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУЧНО–ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

I том

ВОРОНЕЖ

Редакционная коллегия:
д.э.н., проф. Канапухин П.А.
к.э.н., доц. Федюшина Е.А. (отв. редактор)

Члены редколлегии:

преп. Зенкова О.А., к.э.н., доц. Родин О.А.,
преп. Пирогова Л.В., преп. Быстрянцева Д.И.

Актуальные проблемы экономики и управления: теория и практика: тезисы докладов V Всероссийской студенческой научно–практической конференции. – В 4 т. – Том I. –Воронеж : Воронежский государственный университет, 2021. – 140 с.

В сборнике представлены тезисы докладов V Всероссийской студенческой научно–практической конференции, состоявшейся 15 апреля 2021 года.

Тезисы докладов опубликованы в авторской редакции, ответственность за их содержание несут авторы и научные руководители.

Мнение редакционной коллегии не всегда совпадает с мнением авторов.

© Воронежский государственный университет, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ ЭКОНОМИКИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНО–ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

Анисимов Н.В., бак. 2 к. Принципы бережливого производства **10**

Варнавская П.Е., бак. 2 к. Факторный анализ удаленной работы в современном мире **11**

Васильева Е.А., бак. 3 к. Инновационные способы стимулирования труда **12**

Головина Ю.И., бак. 3 к. Демографическая составляющая развития населения **13**

Двуреченский А.И., бак. 4 к. Социальное партнерство как необходимое условие привлечения внешних трудовых мигрантов **14**

Дронова Ю.И., бак. 3 к. Профессиональная ориентация и адаптация работников в современной организации **15**

Кирьянова А.И., бак. 3 к. Особенности профессионального образования, подготовки и переквалификации безработных **16**

Ключникова В.Ю., бак. 2 к. Безработица в молодежной среде как актуальная проблема современного российского общества **17**

Колесникова О.Б., бак. 4 к. Пути повышения занятости населения в Воронежской области **18**

Кольцова А.О., бак. 4 к. Современная система мотивации работников **19**

Копылова В.И., бак. 3 к. Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества вузовской подготовки **20**

Кретинина Д.В., маг. 2 к. Типичные ошибки систем оплаты труда и их устранение **21**

Кузьменко А.В., бак. 3 к. Проблемы молодежной безработицы в современной России **22**

Куркина А.Д., бак. 2 к. Бережливое производство в современной России **23**

Мойсиев Р.А., бак. 3 к. Управление трудовыми ресурсами **24**

Полторабатько Е.В., бак. 2 к. Бренд работодателя и социальная ответственность **25**

Пономарёв А.В., маг. 1 к. Моббинг в современной организации и его профилактика **26**

Прилепин В.В., бак. 3 к. Основные направления внутрифирменной подготовки кадров **27**

Савицкая К.А., бак. 2 к. Управление конфликтами в трудовом коллективе **28**

Самсонова Т.В., маг. 1 к. Обучение персонала – залог успеха компании **29**

Сердюкова А.А., бак. 4 к. Направления повышения эффективности обучения персонала **30**

Тамахина В.А., бак. 3 к. Демографическая политика современной России и её влияние на процесс воспроизводства трудовых ресурсов **31**

Тевяшова Е.С., бак. 3 к. Проблемы трудовой миграции в условиях пандемии **32**

Трофимов И.В., бак. 2 к. Условия реализации бережливого производства **33**

Турбабина А.О., бак. 3 к. Необходимость непрерывного профессионального образования **34**

Уварова Е.Н., маг. 2 к. Трудовая миграция в России во время пандемии короновируса **35**

Фурсова А.В., бак. 2 к. Влияние цифровизации на рынок труда **36**

Чернятина Ю.В., бак. 3 к. Взаимосвязь миграции населения и трудового потенциала **37**

Шишкин К.В., бак. 2 к. Социальные и трудовые аспекты бережливого производства **38**

Яковлева И.К., бак. 2 к. Управление человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики **39**

Ярош А.М., бак. 5 к. Информирование о состоянии рынка труда как фактор повышения занятости молодежи **40**

СЕКЦИЯ ОБЩЕГО И СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Беликов Р.С., бак. 4 к. IPO российских компаний и их эффективность **41**

Болгов А.Ю., бак. 2 к. Управление инновациями в области логистики предприятия **42**

Быковский Д.А., бак. 2 к. Современная модель кризис–менеджмента **43**

Головина А.С., бак. 4 к. Кросс–культурный менеджмент: использование методов описания культурных различий для анализа национальных экономик **44**

Дедяев Е.И., маг. 2 к. Управление знаниями как инструмент активизации инновационной деятельности предприятия **45**

Жиляев А.Ю., маг. 2 к. Гибкая методология SCRUM в управлении IT проектами **46**

Ильичян А.К., маг. 2 к. Исследование подсистемы регулирования затрат и управления ресурсами **47**

Качур А.А., маг. 1 к. Инструменты управления адаптацией работников в организации **48**

Кожухова Д.А., бак. 2 к. Стратегический менеджмент как основа развития современных предприятий **49**

Красикова А.В., Токарева Е.А., бак. 2 к. Корпоративная семонемика как средство обогащения организационной культуры **50**

Куприянова В.П., бак. 4 к. Диагностика организационной культуры как инструмент современного менеджмента **51**

Ломова А.Д., бак. 4 к. Глобальные организационные структуры: тенденции развития **52**

Любкина Е.А., бак. 2 к. Основы управления конфликтами в организации **53**

Медведев М.Д., бак. 4 к. Разработка стратегии выхода высокотехнологичной компании на зарубежный рынок **54**

Моргачева М.В., маг. 1 к. Трансформация организационной культуры компаний в условиях пандемии **55**

Назарян А.М., бак. 4 к. Учет социокультурных особенностей этнических армян при составлении кодекса этики фирмы **56**

Ольховская А.В., бак. 4 к. Влияние организационной культуры на инновационную деятельность предприятия **57**

Перехода М.А., бак. 2 к. Эмоциональное лидерство как важнейшая компетенция современного менеджера **58**

Позднякова А.Н., бак. 5 к. Преимущества проектной формы деятельности и основные стадии формирования документации **59**

Полухина Д.С., маг. 2 к. Управление социальным пакетом организации **60**

Сидорова Н.А., бак. 2 к. Эффективность внедрения Agile–принципов в жизнедеятельность компании **61**

Силяева А.Д., бак. 1 к. Роль стратегического планирования в современных организациях **62**

Симонова К.Р., Тоневицкая А.Н., бак. 2 к. Женщины в системе современного менеджмента: анализ карьерного роста **63**

Хачикян О.А., бак. 4 к. Способы выхода предприятия на зарубежные рынки **64**

Щукин В.В., маг. 2 к. Анализ проблемы оценки эффективности систем менеджмента качества **65**

СЕКЦИЯ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Алешникова В.В., бак. 2 к. Волонтерские программы российских компаний **66**

Андронова Л.В., бак. 4 к. Влияние внешних факторов на де- **67**

ловую стратегию организации на примере ООО «Лента»
Анищев Т.В., бак. 5 к. Проблемы каскадной модели управления проектом по разработке программного обеспечения при переходе к гибкой методологии разработки **68**
Афанасьева О.А., бак. 4 к. Инновационные технологии в логистике **69**
Боброва К.Е., бак. 3 к. Управление рисками предприятия **70**
Боенко В.О., маг. 2 к. Анализ автоматизации инвестиционной деятельности на предприятиях ГК «Ростех» **71**
Бударина С.В., маг. 2 к. Роль информационных технологий в жизнедеятельности организаций **72**
Будник А.А., бак. 2 к. Система менеджмента качества в современных реалиях **73**
Бурданцева А.А., бак. 4 к. Роль бюджетного планирования **74**
Галдина Т.В., бак. 5 к. Проблемы управления основными фондами в АО КБХА **75**
Ганина Ю.А., бак. 4 к. Корпоративная социальная ответственность и оценка ее уровня **76**
Герасимова И.Р., бак. 4 к. Эволюция взглядов на корпоративную социальную ответственность **77**
Гололобова А.А., бак. 3 к. Современные проблемы управления инвестиционной деятельностью предприятия **78**
Диденко А.Р., маг. 2 к. Модель преобразования живой организации 4R **79**
Дикарев Д.И., маг. 2 к. Алгоритм проведения организационных изменений на предприятии **80**
Елисеева А.Ю., бак. 4 к. Обзор точек зрения на сущность стратегии **81**
Жучкова А.В., бак. 4 к. Особенности разработки и внедрения онлайн – проекта в современных условиях **82**
Исайкина О.О., бак. 5 к. Проблемы стратегического управления в организации **83**
Климов Н.А., бак. 4 к. Использование CRM– и CTRM–систем зернотрейдерами **84**
Кокорина А.А., маг. 2 к. Проблемы централизации бюджетного учета и отчетности казенных учреждений в органах Федерального казначейства **85**
Кононыхина В.Э., маг. 2 к. Зарубежные модели прогнозирования банкротства: виды и специфические особенности **86**
Конопкина А.С., маг. 1 к. Разработка конкурентной стратегии организации (на примере ООО «Т2 Мобайл») **87**
Константинов Д.Г., бак. 3 к. Оценка рисков на предприятии **88**
Королева П.Ю., бак. 3 к. Развитие предприятия в цифровую **89**

эпоху
Косякина Я.В., бак. 4 к. Влияние внутренних рисков на эффективность деятельности организации **90**
Крюгер В.В., маг. 2 к. Участники краудсорсинговых проектов: классификация и особенности вовлечения **91**
Кудаева Л.А., маг. 2 к. Контроль качества и безопасности медицинской деятельности **92**
Линкина Е.А., маг. 2 к. Стратегический контроллинг продаж на предприятии **93**
Лоскутова В.В., бак. 4 к. Планирование деятельности предприятия **94**
Лынова Т.Е., бак. 3 к. Минимизация рисков в IT компаниях **95**
Малугина А.Г., бак. 3 к. Инновации в логистике **96**
Мальцев И.М., бак. 3 к. Современные проблемы оперативного управления производством и пути их решения **97**
Матлов А.А., маг. 2 к. Расчет эффективности внедрения системы обучения персонала в организации **98**
Меняйло П.А., бак. 2 к. Разработка цифровой стратегии компании **99**
Мищенко А.Н., маг. 1 к. Влияние пандемии на развитие аутсорсинга и инсорсинга в РФ **100**
Муслимова В.М., бак. 2 к. Демократизация управления организациями в современной России **101**
Наставшева В.О., бак. 4 к. Стратегия формирования продаж коммерческой организации **102**
Никогосян А.М., маг. 2 к. Актуальные меры по снижению себестоимости продукции в организациях общественного питания **103**
Николюк Е.В., маг. 1 к. Гибкие методы управления проектами **104**
Никульников П.Д., бак. 4 к. Корпоративное финансовое планирование в современных условиях **105**
Оборина А.С., бак. 4 к. Стратегия развития предприятия. Формирование деловой стратегии коммерческой организации **106**
Папина О.Н., бак. 2 к. Современные проблемы оплаты труда в России **107**
Пенина Е.О., маг. 1 к. Особенности управления проектом автоматизации производства **108**
Переверзева М.А., бак. 5 к. Основные перспективы развития аутсорсинга в России **109**
Перцева Ю.А., маг. 1 к. Анализ развития корпоративной социальной ответственности промышленных предприятий Воронежской области **110**
Пожидаев М.С., маг. 2 к. Финансовая стратегия предпри- **111**

ятия в период экономической нестабильности
Рысина С.Т., бак. 4 к. Мотивация персонала как основа успешного функционирования организации **112**
Сайфуллина А.Р., бак. 5 к. Риск–менеджмент на предприятии **113**
Соболева А.А., маг. 1 к. Сущность и содержание региональной политики жилищного строительства в Российской Федерации **114**
Спесивцева А.М., бак. 4 к. Бизнес–планирование на предприятии **115**
Токарева А.А., бак. 3 к. Управление содержанием проекта **116**
Фальковская Ю.Э., бак. 4 к. Эффективность системы сбалансированных показателей **117**
Федоров Д.В., бак. 4 к. Эффективность использования программного обеспечения в управлении проектами **118**
Фертиков С.В., бак. 5 к. Организация инновационной деятельности образовательного учреждения (в рамках ФГБОУ ВО «ВГУ») **119**
Фролова А.А., бак. 4 к. Сопротивление изменениям организации **120**
Хоанг М.Т., бак. 4 к. Стратегическая оценка перспектив развития коммерческой организации на примере ООО «Тахограф» **121**
Хохлова В.О., маг. 1 к. Digital–маркетинг и цифровые технологии в управлении **122**
Худичев Е.В., бак. 4 к. Банкротство предприятий и организаций **123**
Чеботарева А.С., бак. 3 к. Влияние цифровых технологий на бизнес–процессы предприятия **124**
Черникова О.А., бак. 4 к. Антикоррупционный комплаенс как важное условие эффективного функционирования бизнеса **125**
Чистотин В.В., бак. 4 к. Организация оплаты труда на предприятии **126**
Шубина С.В., бак. 3 к. Управление качеством проекта **127**
Шумова А.А., бак. 5 к. Реинжиниринг бизнес–процессов **128**
Щеголев М.С., бак. 2 к. Основные проблемы и перспективы развития риск–менеджмента в России **129**

СЕКЦИЯ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В ЭКОНОМИКЕ

Бабакулыева Э.А., Коваленко В.Н., бак. 4 к. Одноканальная система массового обслуживания **130**
Васильев Е.В., маг. 2 к. Сценарный прогноз как метод построения стратегии развития РФ **131**
Егиазарян М.А., Саватеева П.Ю., бак. 2 к. Теория игр: со- **132**

трудничать или конкурировать?

Карлова В.К., Коваленко Ю.А., бак. 2 к. Математические модели в медицине **133**

Кириллова И.С., бак. 4 к. Использование встроенных средств MS Excel для решения задачи о выборе оптимального поставщика **134**

Кущ Е. А., маг. 2к. Применение модели дискретного выбора для обоснования инвестиционного решения **135**

Олезов О.А., маг. 2 к. Рынок жилья в городах–миллионниках РФ: состояние и тенденции **136**

Попова В.А., Саянова А.Ж., бак. 3 к. Статистический анализ рыночного риска ликвидности **137**

Спивак А.О., Матвиенко В.А., бак. 3 к. Использование ARCH моделей адаптивной регрессии в прогнозировании стоимости финансовых активов **138**

СЕКЦИЯ ЭКОНОМИКИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНО–ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

Анисимов Н.В., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Принципы бережливого производства

Вечная конкурентная борьба организаций заставляет их прибегать к изменениям производственной деятельности, организационной культуры. Чтобы увеличивать прибыль, компания начинает выстраивать иерархию ценностей, чтобы правильно распределить свои силы и средства, затем направить их в наиболее нуждающуюся область производства. Повышая эффективность производства, улучшая качество продукта или услуги, компания выбирает стратегию бережливого производства. Рассмотрим пять принципов бережливого производства, лежащих в основе успеха компании Toyota:

1. «Определение ценностей» требует, чтобы компании выявили, что ценят клиенты и как их продукты или услуги соответствуют этим ценностям. Для этого необходимо разработать продукты для удовлетворения потребностей клиентов и удалить функции, специально не отвечающие этим потребностям.
2. «Определение потока создания ценностей»– это полный жизненный цикл продукта, который включает в себя его разработку, использование потребителями и утилизацию.
3. «Организация движения потока». Эффективный поток продукции требует, чтобы товары перемещались от производства к отгрузке без перерывов, и должен достигаться стратегической организацией рабочего пространства. Каждый фактор, от людей и оборудования до материалов и доставки, должен быть принят во внимание, чтобы обеспечить беспрепятственное перемещение продукции через производственный процесс.
4. «Вытягивание продукта» требует, чтобы предприятия использовали производственную систему, основанную на вытягивании. Традиционные производственные системы используют толкающую систему, которая начинается с закупки материалов и продолжается путем проталкивания материала через производственный процесс, даже если нет заказа.
5. «Стремитесь к совершенству» может показаться простым, но он часто является одним из самых сложных, поскольку от компаний требуется постоянное совершенствование своей практики.

Бережливое производство кажется очень полезным для всех производственных объектов по всему миру. Тем не менее, полное внедрение бережливого производства может быть наиболее осуществимым в компаниях, имеющих большую изменчивость клиентов и производства.

Научный руководитель – преп. Зенкова О.А.

Варнавская П.Е., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Факторный анализ удаленной работы в современном мире

Карантин определил новые условия и режимы работы, а именно большая часть работников была переведена на удаленную работу. Этот режим вызвал у организаций и компаний много вопросов и мнений. Дистанционная работа имеет, как положительные стороны, так и отрицательные.

Удаленная работа лучше для окружающей среды. Примерно 28% выбросов парниковых газов идёт от транспорта. Снижение числа поездок, особенно на личных автомобилях, улучшает качество воздуха и помогает бороться с глобальным потеплением. В 2019–м ученые подсчитали, что переход на работу из дома помогает не меньше, чем высадка лесов.

На стадии стабилизации коронавирусной инфекции многие компании столкнулись с дилеммой:

– вернуться к обычному режиму работы;

– оставаться на дистанционной работе или же совмещать оба варианта работы.

Исследование компании CBRE показало, что вернуться в офис желают 21% сотрудников, но абсолютное большинство (79%) хотели бы совмещать удаленный и очный режим работы.

Обобщая все положительные и отрицательные стороны дистанционной работы, предлагаю, перед тем как принимать решение компании о переводе сотрудника на тот или иной режим работы, проводить тест на определение типа личности, пройдя который можно определить, какой режим работы будет продуктивным и наиболее оптимальным для данного сотрудника, а следовательно и для компании.

Система DISC или модель индивидуальных различий – это уникальная система разделения людей на 4 условные группы. Каждая группа имеет название и обладает особыми характеристиками. Изучение модели disc позволяет выяснить, к какой категории относится человек и строить дальнейшие отношения и режим работы соответственно его типу личности. Удаленная работа – в зависимости от типа личности, каким–то сотрудникам необходима для наивысшего результата, а кому–то противопоказанна. Это дискуссионная проблема, которая возникла в реалиях нашего времени.

Переход компаний на удаленную работу — это вопрос времени. Сейчас этот процесс ускорился из–за коронавируса. Скоро не останется «удаленной работы», это будет просто «работа». И у компании остаётся только выбирать: быть одной из первых в этом направлении, или держаться за офис.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Матершева В.В.

Васильева Е.А., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Инновационные способы стимулирования труда

Проблема стимулирования труда является актуальной в настоящее время, так как именно поощрение персонала играет важнейшую роль в развитии и успешной деятельности компании.

Стимулирование труда – это способ внешнего воздействия на деловую активность работника путем мотивации и поощрения.

Работодателю инструмент стимулирования необходим для достижения высоких результатов фирмы, работнику – для ощущения своей значимости и полезности внутри компании.

Отсутствие аппарата стимулирования сотрудников порождает ряд негативных последствий для организаций: снижение трудовой дисциплины, увеличение текучести кадров, отсутствие заинтересованности и участия в деятельности компании.

В России до сих пор главенствует догма, согласно которой одним из главных инструментов стимулирования деловой активности считается заработная плата. Тем не менее, исследование российского рынка, проведённое компанией McKinsey, показывает, что размер зарплаты не является первоочерёдным стимулом. Производительность труда в РФ составляет 26% от производительности в США, а среди факторов, снижающих её, эксперты называют неэффективную организацию труда, устаревшие мощности и методы производства и неразвитость финансовой системы, но не величину заработной платы. Не отказываясь от тезиса, что увеличение оплаты труда связано с ростом производительности, не стоит забывать, что связь между данными экономическими явлениями имеет корреляционный характер.

Повышение благосостояния работников оказывает влияние на производительность через повышение удовлетворенности трудом и рост заинтересованности в его результатах, однако финансовые стимулы наиболее эффективно работают в связке с нефинансовыми. В этом плане интересен опыт компании Google, которая возмещает юридические расходы для сотрудников в размере до $5000, оказывает финансовую поддержку при усыновлении ребенка, предлагает корпоративные автомойки, заправки, спортзалы, массажные залы, прачечные, и парикмахерские, доступные в штаб–квартире компании в Маунтин–Вью. По схожему пути уже идут многие российские компании – Яндекс, Тинькофф и другие.

Таким образом, современный подход в организации труда предписывает руководителю не только поиск оптимального уровня заработной платы, но и ценностного осмысления того, что он предлагает соискателю.

Научный руководитель – д.э.н., доц. Дашкова Е.С.

Головина Ю.И., бак. 3 к.
Липецкий государственный технический университет

Демографическая составляющая развития населения

Население является основополагающей частью всех процессов, проходящих в обществе. Изучение динамики и состава населения необходимо, чтобы регулировать и прогнозировать эти процессы.

Для характеристики численности и воспроизводства населения используются множество демографических показателей, но основными являются – коэффициенты рождаемости, смертности (число родившихся или умерших за 1 год на 1 тысячу жителей) и естественного прироста. Сейчас общий уровень рождаемости в мире составляет 2,1 ребенка на одну женщину. Еще несколько десятилетий назад уровень рождаемости в некоторых странах – в Бразилии, Египте, Индии, Мексике – доходил до 5–6 детей на одну женщину.

В Липецкой области с 2000 г. наблюдается стабильное сокращение населения. За 2000–2015 гг. убыль населения составила 75,8 тыс. чел., а в 2015–2020 гг. население сократилось еще на 18,5 тыс. чел. В 2000–2015 гг. в Липецкой области имел место рост общего коэффициента рождаемости с 7,8 до 11,6 ‰, а затем произошло его снижение. Имеющийся в области уровень рождаемости пока не обеспечивает простого воспроизводства населения. Наиболее существенным проявлением неблагополучия в демографическом развитии области является достаточно высокий уровень общей смертности населения, хотя и имеется динамика его улучшения: 16,5‰ и 14,2 ‰ в 2000 г. и 2020 г., соответственно. Первое место среди причин смерти населения Липецкой области занимают болезни системы кровообращения, на втором — смертность от новообразований.

При оценке демографической ситуации большое значение имеют не только общая численность и прирост населения, но и его возрастная структура – деление на трудоспособные группы, детей и пенсионеров, а точнее, изменения в возрастной структуре населения. В области постоянно растет численность населения старше трудоспособного возраста (с 25,8% до 29,1% за 2000–2020 гг.). За рассматриваемый период средний возраст населения увеличился у мужчин с 36,2 лет до 38,9 лет, у женщин — с 41,7 лет до 44,5 лет.

Положительным моментом является незначительное увеличение доли детей и подростков в возрасте до 16 лет с 17,1% в 2000 г. до 17,2% в 2019 г. Поскольку сегодня в области численность тех жителей, кому в 2019 году 10–14 лет в 1,1 раза больше, чем нынешних 20–24 летних, то в будущем при вхождении первой группы в репродуктивный возраст возможно улучшение областной демографической ситуации.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Козлова Е.И.

Двуреченский А.И., бак. 4 к.
Воронежский институт высоких технологий

Социальное партнерство как необходимое условие привлечения внешних трудовых мигрантов

Инновационно–интеллектуальная деятельность определяет конкурентоспособность предприятий, что в свою очередь влияет на экономический рост, и соответственно, на социально–экономическое развитие региона.

Главным условием успешности хозяйствующих субъектов, их конкурентоспособности, являются трудовые ресурсы. Как следствие, необходимо увеличение численности человеческих ресурсов, а также повышение их конкурентоспособности.

Однако следует отметить, что ситуация складывается достаточно сложно. По данным Росстата, численность населения страны уменьшается, аналогичная проблема и в Воронежской области.

Депопуляция сопровождается старением, ухудшением показателей здоровья населения. Сегодня труд, особенно квалифицированный, становится дефицитным ресурсом. Ситуация такова, что по ряду востребованных профессий отмечается дефицит кадров. Как следствие, и предприятия, и экономика области в целом несут немалые потери от длительного не заполнения рабочих мест.

Одним из источников смягчения сложившегося положения является привлечение в Российскую Федерацию внешних трудовых мигрантов. Но для повышения эффективности внешней трудовой миграции необходимо опираться на социальное партнерство.

Социальное партнерство в регулировании внешней трудовой миграции направлено на:

– повышение заинтересованности работодателей во взаимодействии с социальными партнерами в вопросах привлечения зарубежных трудовых мигрантов;

– развитие системы информационных услуг для обладающих профессиями, пользующимися спросом у работодателей;

– привлечение к сотрудничеству в вопросах подготовки и переподготовки соотечественников, прибывающих из–за рубежа, учебных заведений и предприятий, имеющих наилучшую учебную и производственную базу;

– расширение возможностей привлечения квалифицированных внешних трудовых мигрантов;

– учет возможностей увеличения спроса на труд в связи с реализацией национальных проектов.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Колесникова О.А.

Дронова Ю.И., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Профессиональная ориентация и адаптация работников в современной организации

Управление людьми является базой для эффективного управления любой организацией. В сегодняшних реалиях большое внимание уделяется формированию кадрового состава компаний посредством вовлечения, адаптирования и фиксирования на местах рабочей силы, так как любая организация ставит перед собой такую цель, как устойчивое повышение конкурентоспособности на рынке труда, которая в свою очередь связана с уровнем профессионализма работников. Именно это обуславливает постоянно нарастающую актуальность проблемы профориентации и адаптации рабочей силы в современной организации.

Профессиональная ориентация – это система тесно связанных между собой экономических, психологических, педагогических мероприятий, направленных на раскрытие призваний, способностей, направленностей и ряда других черт, оказывающих воздействие на выбор человеком того или иного рода деятельности. Структура этой системы включает в себя такие компоненты как: профинформация – донесение до граждан информации о текущем положении и перспективах рынка труда; профконсультация – вид помощи в самоопределении человека; профподбор – предоставление качественных рекомендаций по выбору рода деятельности, профессии в соответствии с психофизиологическими чертами людей.

Профориентация даёт возможность оценить человека по интересующим критериям как при приёме на работу, так и в процессе трудовой деятельности, что положительно влияет на потенциал всей компании в целом и человека в частности.

Профессиональная адаптация – это комплекс мер, направленных на эффективное включение работников в трудовой процесс, получение новых навыков, умений. Существует две адаптационные формы: первичная и вторичная. Процесс адаптации облегчает вхождение новых работников в профессиональную среду организации. Он эффективен, если в небольшие сроки фирма имеет мотивированную рабочую силу, которая руководствуется не только личными целями, но и интересами компании.

Работники – это главная ценность организации. Таким образом, именно введение специализированных служб адаптации кадров, разработка эффективной программы профориентации, создание системы наставничества, проведение разнообразных тренингов для повышения профессиональных навыков вносят элемент стабильности в деятельность организации.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Арзамасцева Л.П.

Кирьянова А.И., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Особенности профессионального образования, подготовки и переквалификации безработных

Более эффективным вариантом содействия безработным гражданам со стороны государства считается формирование их профессионального образования:

– профессиональной подготовки;

– повышения квалификации;

– переподготовки.

Одним из главных и наиболее действенных условий интенсивной политики, которая содействует занятости населения, является профессиональная подготовка нетрудоустроенных жителей. Количество людей, направляемых органами согласно проблемам занятости на обучение, увеличивается с каждым годом.

В органах службы занятости квалифицированные эксперты занимаются системой высококлассного обучения безработных и незанятых граждан. Функционирует концепция их подготовки и повышения квалификации.

Необходимо заметить, что профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения выполняет, как экономические, так и социальные функции.

Экономические – воспроизводство рабочей мощи, формирование трудовых ресурсов общества, увеличение профессиональной мобильности, а социальные – увеличение статусно–профессионального положения гражданина и его конкурентоспособности на рынке труда, что рассматривается равно как самый важный способ защиты от безработицы.

Актуальность проблемы профессионального обучения подтверждается также в тех случаях, когда незанятыми являются люди, которые совсем не имеют профессии или по каким–либо обстоятельствам потеряли способность выполнять работу по прежней специальности.

Осуществление профессиональной подготовки, переобучения и повышения квалификации может происходить не только в учебных центрах органов службы занятости, но и в образовательных организациях профессионального и дополнительного образования.

Профессиональное обучение безработных – это очень результативный и краткосрочный способ, который по своей длительности не превышает 6 месяцев, в единичных случаях – одного года. В результате повышается конкурентоспособность на рынке труда, улучшается благосостояние.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Федченко А.А.

Ключникова В.Ю., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Безработица в молодежной среде как актуальная проблема современного российского общества

В современном обществе существует немало социально–экономических проблем, одной из которых является безработица молодежи. Проблема безработицы молодежи всегда была актуальна для общества, ведь молодежь – это «будущее» нашей страны.

Продолжают расти масштабы безработных граждан молодого поколения, являющихся менее конкурентоспособной трудовой единицей, в отличие от лиц старшего возраста. Ведь для любого работодателя выгоднее принять на работу опытного специалиста, который уже имеет навыки в трудовой деятельности, нежели того, кто только закончил учебное заведение и не имеет опыта в практической деятельности, и в обучение которого еще нужно вложить немало времени и труда, чтобы он смог считаться высококвалифицированным специалистом.

Еще одним фактором, который так же влияет на рост безработицы среди молодого поколения, является неравномерное распределение банка вакансий, т.е. спрос на одни вакансии превышает предложение. Так за последние несколько лет, в особенности с ростом частных коммерческих вузов, снижается спрос молодежи на вакансии в медицине, педагогике, электроэнергетики, спорте и др., но растет спрос на юристов, менеджеров, экономистов. Однако, перейти от соискателя в статус работника той или иной организации, удается не всем, так как спрос превышает предложение.

Другой причиной является высокий показатель теневой безработицы среди молодого поколения. В век развития информационных технологий молодежь быстро приспосабливается к современным реалиям. Молодые люди начинают искать более легкие пути заработка в интернете, развивают социальные сети, ютуб каналы, зарабатывают на рекламе и т.д., тем самым скрывая свой доход от государства, что введет не только к росту безработицы, но и к тому что, бюджет государства несет убытки за счёт недополучения налоговых поступлений.

Государство со своей стороны предпринимает попытки решить эту проблему, однако, предпринятых мер недостаточно, так как ситуация по–прежнему остается достаточно напряженной и имеет тенденции к ухудшению. Специалисты Росстата отмечают, что в среднем среди молодежи в возрасте 15–24 лет уровень безработицы за третий и четвертый квартал 2020 г составил 14,8%, это на 0,2 % меньше, чем за аналогичный период прошлого года, однако в то время как, например, в США он равен 7,4%, в Германии 6,6 %, Чехии 5,8%, в Испании 36,6%, в Италии 34,5%.

Научный руководитель – преп. Зенкова О.А.

Колесникова О.Б., бак. 4 к.
Воронежский институт высоких технологий

Пути повышения занятости населения в Воронежской области

Важнейшей задачей государственной политики является достижение высокого уровня занятости. Потеря работы для большинства людей означает снижение уровня жизни, семейного дохода, и как следствие, ухудшение физического и психического состояния.

Сегодняшняя ситуация на российском рынке труда складывается непросто, поэтому вопрос обеспечения занятости требует к себе особого внимания. Обозначилась проблема нерациональной занятости населения, специфика и содержание которой предопределены как объективными, так и субъективными причинами.

На состояние занятости населения на региональном уровне также оказывает влияние и качество функционирования институциональной системы, в том числе место, роль и характер участия государства в рыночной экономике, методы регулирования трудовых отношений. Поэтому государственная политика занятости населения должна быть более эффективной в плане реализации превентивных мер по сокращению числа безработных граждан, в связи с чем, необходима разработка действенного механизма государственного контроля в сфере трудовых отношений в регионах. В воронежской области уровень занятости населения остается ниже, чем в ЦФО и Российской Федерации. Поэтому необходимо искать решение этой сложной социально–экономической задачи, с целью достижения такого состояния занятости, при котором достигается максимально возможное и в долгосрочном плане стабильное использование всего трудоспособного населения.

Представляется, что достижению это цели могли бы способствовать следующие меры: проведение комплексных системных исследований регионального рынка труда, базирующихся на широкой информационной базе и регулярно проводимых мониторингах; совершенствование системы социального партнерства учебных заведений и работодателей, в целях достижения сбалансированности рынка труда и образовательных услуг, что позволит повысить занятость молодых специалистов; создание максимально благоприятных условий для развития предпринимательства, в том числе женского; проведение активной профориентационной работы, первую очередь среди молодежи, с целью оказания помощи в выборе профессии, в соответствии с индивидуальными способностями личности и общественными потребностями; развитие социальной инфраструктуры (прежде всего строительство дорог в сельской местности), что будет способствовать заполнению вакансий сельскими безработными.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Колесникова О.А.

Кольцова А.О., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Современная система мотивации работников

Развитие мотивации персонала имело длительный эволюционный характер. Первоначально (60–70 гг. прошлого века) в целях мотивации работников ставка была сделана на программу «Обогащения труда», впитавшую основные идеи двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга, согласно которой главным фактором мотивации является удовлетворенность работой, ее содержанием. Классическими приемами обогащения труда считаются:

– разнообразие работы или круга задач (вертикальное обогащение труда: вовлечение персонала в процесс принятия решений, делегирование полномочий);

– расширение работы или круга задач (горизонтальное обогащение труда: увеличение количества взаимосвязанных технологических операций, должностных обязанностей);

– смена работ или круга задач (совмещение разных видов деятельности);

– работа в автономных группах / командах;

– гибкий график работы.

Однако результаты гуманизации труда оказались мало впечатляющими как на Западе, так и в СССР. Выяснилось, что между удовлетворением работой и мотивацией к труду не всегда прослеживается прямая связь.

В последней четверти XX столетия П. Портер и Э. Лоулер установили, что основа формирования активного трудового поведения – результативный труд.

В связи с этим произошло смещение акцента с традиционных методов мотивации на персонифицированное управление результативностью деятельности (performance management).

Система управления результативностью деятельности включает следующие элементы:

– установление целей;

– оценка деятельности;

– система вознаграждений;

–индивидуальное развитие.

К настоящему моменту эти два направления практической мотивации символизируют этапы в развитии познания поведения человека в организации и не конкурируют друг с другом, а используются совместно, образуя единую систему мотивации персонала.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Полякова О.Н.

Копылова В.И., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества вузовской подготовки

Особая роль современного вузовского образования заключается в подготовке специалистов, способных конкурировать на рынке труда и готовых полностью реализовывать свой творческий и профессиональный потенциал. В формировании конкурентоспособности основополагающей составляющей выступает качество предоставляемого вузом профессионального образования, которое определяется на следующих уровнях:

– личностном – степенью конкурентоспособности выпускника;

– институциональном – зависит от рейтинга учебного заведения;

– социальном – формирует социально–трудовые ориентиры и необходимые личностные качества.

Образование должно стать таким социальным институтом, не только обеспечивающим большим объемом знаний, но и формирующим навыки четко реагировать на меняющиеся условия. Высшее образование призвано обеспечить развитие таких личностных качеств как предприимчивость, инициативность и проницательность, что во многом предопределяет конкурентоспособность молодого специалиста на рынке труда. К числу факторов, оказывающих негативное влияние на конкурентоспособность молодежи на рынке труда, на наш взгляд, можно отнести: недостаток необходимой квалификации и отсутствие трудовых навыков; неправильное представление о жизни и о работе после окончания вуза; нехватка профессиональных знаний, соответствующих требованиям современного рынка.

Вузовское образование является начальным этапом профессиональной жизни, от качества которого во многом зависит успешность карьеры молодого специалиста. Поэтому с целью обеспечения соответствия качества профессиональной подготовки требованиям реальной экономики представляется необходимой реализация комплекса мер. К их числу, прежде всего, следует отнести: проведение регулярных мониторингов вузами состояния рынка труда и его качественных потребностей, тесное сотрудничество при формировании и реализации новых образовательных программ с работодателями, вовлечение студентов в разработку образовательного процесса; обеспечение образовательного процесса современной материально–технической базой.

Все это, на наш взгляд, поможет повысить конкурентоспособность молодых специалистов и предотвратить обострение проблемы их трудоустройства.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Арзамасцева Л.П.

Кретинина Д.В., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Типичные ошибки систем оплаты труда и их устранение

Вопросы заработной платы тесно связаны с управлением человеческими ресурсами. В большинстве даже самых успешных компаний сотрудники не понимают, за что получают денежные вознаграждения. В результате персонал просто не видит связи между своим доходом и целями организации.

Рассмотрим типичные ошибки схем оплаты труда и их устранение.

Расходы на фонд оплаты труда растут быстрее, чем чистая прибыль. Ошибка появляется еще в самом начале, когда работодатель заранее не оговаривает размер заработной платы, занимая позицию «сделайте, я всё оплачу».

После выполнения работ, владелец часто считает, что усилия, приложенные сотрудниками, не стоят такой компенсации.

Рекомендация: стоит рассмотреть зависимость премирования от выполнения плана. Например:

– 100% плана=50% премии;

– 75% плана=25% премии.

Неправильная реализация разработанной системы оплаты труда. К любым изменениям в оплате труда сотрудники относятся с недоверием и опаской. Поэтому при внедрении новой системы необходимо убедиться в том, что она понятна хотя бы на уровне руководителей подразделений. Если этого не произошло, необходимы дополнительные разъяснения, либо внесение корректировок на основе обратной связи от сотрудников.

Рекомендация: четко следовать плану разработки системы оплаты труда, плану ее внедрения, уведомлять руководителей подразделений о степени разработки системы и проводить ознакомление с ней.

Игнорирование мотиваторов персонала. В основном, каждый сотрудник имеет свои представления о том, что может заставить работать его более эффективно. Этой информацией следует обладать руководителю, т.к. работникам можно предлагать условия, которые им совершенно не интересны, а значит это не отразится и на их работе.

Рекомендация: выявить мотивирующие факторы для персонала и привести систему оплаты труда в соответствие с ними. Идеальным вариантом будет предложить каждому сотруднику свое персональное решение, хотя бы на уровне руководителей подразделений.

К разработке новой системы стимулирования целесообразно привлечь эксперта, который видит преимущества и недостатки системы в организации.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Сапожникова Н.Г.

Кузьменко А.В., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Проблемы молодежной безработицы в современной России

На сегодняшний день в глобализованном и сложном мире проблема занятости и безработицы волнует не только отдельных личностей, но и значима для общества в целом, и поэтому представляется наиболее актуальной. Одной из социально–экономических проблем настоящего времени является молодежная безработица. Безработная молодежь – это серьезная проблема для общества, ведь именно молодое поколение в настоящее время определяет социальные, политические экономические отношения и процессы всего населения.

Молодежная безработица – это безработица среди людей, только начинающих трудовую деятельность. На этом этапе у них нет необходимой квалификации, именно поэтому они менее конкурентоспособны на рынке труда.

Также факторами, сдерживающими эффективное трудоустройство молодежи, являются: отсутствие необходимых знаний и навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров работодателями, а также завышенные требования к ожидаемому рабочему месту.

Стоит отметить, что молодежь является наиболее уязвимой категорией населения, поэтому более болезненно относится к невозможности удовлетворения своих потребностей в труде, и как следствие, молодым людям потребуется достаточно долгий период времени, чтобы адаптироваться к нормальному труду в будущем.

Среди наиболее значимых проблем молодежной безработицы можно выделить: недостаточный уровень конкурентоспособности, обусловленный отсутствием опыта работы, а также практических знаний и навыков; несоответствие между спросом и предложением на рабочую силу (чаще встречается территориальная диспропорция между городской и сельской местностью); профессионально–квалификационные диспропорции, которые выступают следствием несовпадения задач рынка труда и рынка образовательных услуг; неправильный выбор профессии выпускниками.

Серьезным препятствием, затрудняющим выпускникам учреждений профессионального образования поиск работы и успешное трудоустройство, на наш взгляд, является отсутствие тесных связей между учебными заведениями, службами занятости и непосредственно работодателями. Решить эту проблему и обеспечить «встречу» молодого специалиста и работодателя, должна помочь служба занятости, как основной посредник между трудовыми ресурсами и работодателями.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Арзамасцева Л.П.

Куркина А.Д., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Бережливое производство в современной России

На нынешнем этапе экономического развития, на основе нового технологического уклада и эффективных современных институтов требуются высокотехнологичные конкурентоспособные предприятия. В условиях концепции «Бережливое производство» основным фактором становится повышение конкурентоспособности отечественных промышленных предприятий до мирового уровня.

Бережливое производство – это такая организация процесса производства, при которой качество и производимый объем продукции увеличиваются, а затраты, производственные площади и оборудование сокращаются при полном удовлетворении ожиданий потребителя.

В настоящее время бережливое производство перестало считаться экзотичным. В современной экономике многие отечественные крупные предприятия уже благополучно конкурирует на мировых рынках с иностранными компаниями.

Наиболее значительную активность проявляют именно крупные интегрированные структуры отечественной промышленности, численность которых достигает более тысячи человек, расположенные в Уральском и Приволжском федеральных округах и относящиеся в основном к отраслям черной и цветной металлургии, а также машиностроения.

В первую очередь, это связанно с доступностью информации об применение бережливого производства и опыте работы на мировых площадках, так как данные предприятия обязаны конкурировать с иностранными производителями и соответствовать мировым стандартам качества продукции.

Но не все отечественные предприятия могут применять в производственном процессе методы бережливого производства. К основным причинам, прежде всего, относят нехватку информации о бережливом производстве, а также дефицит квалифицированных специалистов, имеющих специальные знания и способных руководить процессом модернизации производственных систем в компании.

Таким образом, можно выделит основные действия, направленные на решение внедрения бережливого производства на отечественных предприятиях: ввести постоянную систему обучения сотрудников, в процессах внедрения формировать отделы высококвалифицированных специалистов по развитию производственной системы. Применение на отечественных предприятиях методов бережливого производства ведет к повышению конкурентоспособности и выхода на мировой рынок.

Научный руководитель – к.э.н., преп. Гаджиметов Б.Э.

Мойсиев Р.А., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Управление трудовыми ресурсами

Люди, которые работают в организации – это ее человеческие ресурсы. Чтобы Ваша организация достигла своих целей и задач, а человеческие ресурсы в полной мере выиграли от работы в организации, они должны хорошо управляться. Вот почему управление человеческими ресурсами необходимо в любом бизнесе.

Управление человеческими ресурсами рассматривается нами как основной двигатель развития любой организации в условиях быстроменяющейся социально–экономической среды.

Управление человеческими ресурсами – это процесс найма и развития компетентных сотрудников, которые помогают бизнесу эффективно и действенно достигать поставленных целей.

Процесс управления человеческими ресурсами выполняется менеджером по персоналу, в функции которого входят:

– набор персонала;
– выбор;
– введение персонала;
–тренировка и развитие.

Менеджер по персоналу и его команда знают, какие люди нужны бизнесу, чтобы преуспеть и увеличить прибыль. Следовательно, они лучше всего подходят для определения людей, соответствующих целям компании, для найма. Команда разработает описание должности, чтобы привлечь подходящих кандидатов и провести собеседования с теми, кто вошел в окончательный список. Как только нужный человек найден и нанят, помогают ему устроиться на новую работу. Они рассказывают ему/ей о культуре компании, знакомят с коллегами, создают для них рабочее место и могут предложить обучение, если это необходимо.

Помимо этого НТП в современных условиях дает преимущество тем компаниям, которые внедряют современные технологии в свою деятельность. Именно это может стать фактором, влияющим на выживаемость компании в условиях кризиса и актуально сегодня при пандемии. Поэтому при управлении человеческими ресурсами необходимо ориентироваться на внедрение современных технологий, цифровизацию, учитывать особенности рынка труда и необходимость международного сотрудничества.

Таким образом, управление трудовыми ресурсами на предприятии направлено на повышение его конкурентоспособности, улучшение финансовых результатов деятельности предприятия на основе реализации высокого потенциала каждого из работников.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Федченко А.А.

Полторабатько Е.В., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Бренд работодателя и социальная ответственность

Бренд, это громкое слово мы слышим практически повсеместно. В наше время невозможно представить ни одну компанию, фирму, даже самый обычный шоколадный батончик без какого–либо “лица”. Будь то простенький логотип, нелепое название или изображение сказочного героя. Сегодня мы наблюдаем жесткую конкуренцию как между гигантами разных индустрий, так и новичками, только вступившими в бой. Каждый день мы фильтруем большое количество рекламного контента начиная от просмотра телевизора, серфинга в социальных сетях, таргет и других видов рекламной интеграции. Так как моя тема посвящена конкретному объекту и его рекламной среде, перейдем к более узкой теме для обсуждения “Бренд работодателя и социальная ответственность”. Я предлагаю разобраться насколько важно понятие “лицо = бренд”, и насколько громок тот или иной бренд, как его представляют.

Работодатель, это человек/компания в первую очередь заинтересованные в привлечении перспективных кадров, способных быстро и четко выполнять поставленные задачи. Сегодня рынок труда огромен и привлекать заинтересованных в конкретной должности кандидатов, просто наличием вакансии уже недостаточно. Можно пойти и по этому пути, но, вероятнее, это грозит получением неудовлетворяющих требованию работодателя сотрудников. Поэтому работодатель вынужден прибегать к другим мерам по привлечению кадров. Неспроста я употребил понятие “лицо = бренд”. Иметь яркий слоган и внешнюю радужную оболочку компании, которую видят вновь прибывшие кадры, незнающие микроклимата внутри организации, могут попасть в ловушку “нечестного работодателя”. Но есть и достойный пример, когда бренд – это не просто “слово”, а действительно “лицо”, которое максимально отражает не только (допустим качество своей продукции), но и показывает насколько работник важен и ценен для своего работодателя, а также насколько важна имиджевая составляющая компании. Безусловно качество работы, достижение целей и выполнение задач в такой организации будет на порядок выше, чем в предыдущем примере.

Разобраться в такой обширной теме и затронуть все сопутствующие аспекты в столь коротком рассуждении, очень тяжело. Нельзя забывать, что данные примеры, это не панацея плохого и хорошо. Это всего лишь несколько примеров из жизни, и маленький шаг, позволяющий раскрыть чуть–чуть данную тему. Впоследствии мне предстоит разобраться в этом вопросе более глубоко опираясь на примеры из жизни.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Арзамасцева Л.П.

Пономарёв А.В., маг. 1 к.
Воронежский государственный университет

Моббинг в современной организации и его профилактика

Любая современная организация является сложной системой, функционирование которой регулируется правилами и регламентами, несоблюдение которых приводит к появлению и развитию конфликтов. Большинство конфликтов имеют деструктивный характер и приводят к снижению мотивации сотрудников и эффективности работы организации. Также существуют конструктивные конфликты, оказывающие положительное влияние как на сотрудников, так и на эффективность работы организации.

Слово «конфликт» (от лат. «conflictus») обозначает столкновение разнонаправленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов в процессе взаимодействия. Конфликт в организации – это наличие противоборствующих мнений в процессе коммуникации при решении рабочих или личных вопросов. В современной организации одним из самых распространённых видов конфликтов является моббинг – это негативный вид конфликта человека или группы лиц (субъектов моббинга), направленных на «травлю» и унижение достоинства отдельного человека (объекта моббинга). Чаще всего объектами моббинга становятся новые сотрудники либо люди, имеющие какие–либо отличия (физические или речевые дефекты, внешний вид и т.д.) от субъектов моббинга, которыми, как правило, является группа сотрудников. Моббинг бывает горизонтальным (коллега против коллеги), встречается и вертикальный моббинг «травля» подчиненными руководителя (стаффинг), либо руководитель против подчиненного «боссинг».

Таким образом, моббинг оказывает негативное влияние как на психологическое состояние сотрудника, так и на организацию. Для профилактики моббинга следует использовать следующие методы:

– формирование комиссии с целью разрешения конфликтных ситуаций и наделение её необходимыми полномочиями;

– наставничество;

– проведение тренингов по уверенному поведению и личностному росту;

– повышение моральной и материальной мотивации сотрудников;

– проведение тимбилдингов;

– разработка и закрепление в трудовом договоре этики поведения сотрудников;

– создание системы обжалования решений руководителя в отношении подчинённых.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Колесникова О.А.

Прилепин В.В., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Основные направления внутрифирменной подготовки кадров

Кадры компании – это одно из важнейших направлений развития в любой организации. В зависимости от степени их подготовки можно определить, насколько успешна и конкурентоспособна фирма на рынке, и особенно, способна ли она выживать в условиях кризиса или, актуальной сегодня, пандемии. Основной проблемой, вынуждающей компании нести расходы на обучение и переобучение сотрудников, является дефицит квалифицированных кадров, вызванный кризисным состоянием системы профессионального образования и сложной социально–демографической ситуацией. Как правило, к внутрифирменному обучению прибегают в случаях, когда компания находится на этапе активного роста или же во время стабильного положения на рынке.

К основным типам обучения можно отнести:

– первичное обучение сотрудников, принятых на работу;
– плановое, периодическое обучение;
– обучение в соответствии с требованиями законов;
– подготовка перспективных сотрудников перед повышением;
– адаптация и переквалификация работников.

Перед началом процедуры по повышению квалификации необходимо определить основную цель и задачи обучения, которые будут соответствовать текущим и перспективным потребностям компании. Далее следует продумать форму и концепцию обучения, придерживаясь баланса предстоящих затрат и планируемого результата. Обязательно должен быть назначен человек или отдел ответственный за весь процесс прохождения обучения сотрудников, который будет определять направленность, следить за активностью и в конце предоставит выводы и отчеты.

Для эффективного обучения должны выполняться следующие условия:

– информация – актуальна и своевременна;
– внутрифирменные коммуникации – высокоразвиты;
– все участники вовлечены в процесс;
– осуществление прогнозирования будущих изменений;
– мониторинг результатов.

При правильно проведенном обучении сотрудники повышают не только компетенции в своих личных задачах и направлениях, но и начинают системно мыслить, у них появляется общее виденье, открываются возможности для более масштабного, группового обучения, а также усиливается чувство востребованности.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Федченко А.А.

Савицкая К.А., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Управление конфликтами в трудовом коллективе

Общество как целостное образование характеризуется сложной системой отношений. В таких отношениях лежат потребности людей. У каждого человека существует собственный взгляд на происходящую ситуацию, личное мнение, свое «Я», поэтому конфликты неизбежны, они существовали всегда и будут существовать столько, сколько существует общение между людьми. Конфликт всегда возникает на основе противоположно направленных мотивов и суждений, это борьба за свои ценности.

Доказательству этому приведу пример. В настоящее время людям иногда не хватает знаний об области конфликтологии, как можно мирно решить начинающиеся конфликтные ситуации. Эти знания могут помочь в принятии правильного решения. Многие руководители выбирают решающий способ силовым методом, поэтому очень важно руководителям организации, да и каждому образованному человеку знать хотя бы сущность конфликтов.

К сожалению, для большинства людей характерно неумение находить верный выход, правильное решение в той или иной ситуации. Более того, мы знаем, что конфликт всегда связан с эмоциями – это волнение, переживание, неловкость, перенапряженность – это все может привести к стрессовые ситуациям.

Как доказано учеными, конфликт в организации несет за собой не только негативный характер, но и наоборот. Он во многом помогает решить данную проблему. Конфликт вскрывает «слабое звено» во взаимоотношениях, дает возможность увидеть скрытные отношения, выплеснуть отрицательные эмоции, пересмотреть свои взгляды на привычные вещи. Иногда даже во время конфликта находится верное решение.

Таким образом, конфликт может быть функциональным и вести к повышению эффективности деятельности организации или наоборот привести к стрессовым ситуациям.

Подводя итог можно сказать, что проблема разрешения конфликтов в организации чрезвычайно сложная и разнообразная. Для ее решения важно грамотно и отчётливо выбрать лучший подход, учитывающий разнообразные факторы и тонкости, которые позволят найти оптимальное решение в данной ситуации – разрешить или не допустить развитие конфликтной ситуации. Для разрешения конфликта важно иметь в своем распоряжении различные подходы, уметь гибко пользоваться им. В тоже время можно использовать конфликт как источник жизненного опыта, самовоспитания и самообучения.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Арзамасцева Л.П.

Самсонова Т.В., маг. 1 к.
Воронежский государственный университет

Обучение персонала – залог успеха компании

Актуальной проблемой современных компаний в настоящее время является профессиональное обучение и развитие персонала в условиях постоянно меняющейся внутренней и внешней среды. На данный момент во многих российских компаниях это является одной из главных целей.

Сложная и динамичная система рынка труда создает предпосылки к постоянно возрастающим требованиям к качеству подготовки и обучения персонала в компании. Эти факторы определяют потребность в организации и развитии системы внутрифирменного обучения в современных компаниях.

Данная задача является платформой для развития системы эффективного обучения персонала в компании, включения в методологию управления знаниями новейших методик обучения, технологий высокой мотивации персонала, направленных как на личную карьеру, так и на повышения показателей компании в целом.

Все чаще руководители российских компаний обращают внимание на необходимость повышения профессиональной подготовки и постоянного обучения сотрудников, поскольку в условиях жесткой конкуренции, качество подготовки персонала является значимым фактором в успешности компании. Несоответствие квалификации работников и уровня выполняемых задач может оказывать существенное влияние на финансовые результаты деятельности организации.

На мой взгляд, немаловажным фактором в обучении персонала в компании является правильная мотивация, создание благоприятной атмосферы для раскрытия возможностей работника. Также профессиональная система обучения персонала в компании способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе.

Профессиональное развитие и постоянная актуализация знаний оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания в процессе обучения, сотрудники становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне организации.

Таким образом, для современных компаний одной из главных целей выступает умение выстроить эффективную систему управления знаниями. Это позволяет современным компаниям создавать, иметь, использовать знания для ее повышения конкурентоспособности на рынке.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Колесникова О.А.

Сердюкова А.А., бак. 4 к.
Воронежский институт высоких технологий

Направления повышения эффективности обучения персонала

В настоящее время профессиональная подготовка персонала приобретает особое значение и становится неотъемлемым условием успешной работы каждого предприятия или организации. Влияние обучения персонала на экономический рост состоит в том, что сотрудники, обладающие необходимыми знаниями, навыками и умениями работают более производительно и качественно.

Опыт наиболее успешных компаний показывает, что инвестиции в персонал дают высокую и быструю отдачу. Причем инвестирование в развитие кадров приносит большую прибыль, чем инвестирование в усовершенствование производственных мощностей. Профессиональная подготовка персонала сегодня переходит на такой этап своего развития, когда становится жизненно важным элементом существования и развития предприятия. Оно присутствует во всех организациях вне зависимости от размера и сферы деятельности.

Представляется, что для более эффективной организации обучения необходимо:

– тщательно определять потребности в обучении персонала на всех уровнях: индивидуальном, уровне подразделения и предприятия в целом;

– правильно формулировать цели обучения: они должны быть специфическими и ориентированными на конкретный результат;

– выбирать наиболее эффективные методы обучения и поощрять желание работников к самообразованию и развитию;

– обеспечивать обучение и развитие кадров на всех уровнях иерархии, заинтересованных в этом процессе лиц, предоставлять всем работникам равные возможности для обучения и развития;

– больше внимания уделять повышению мотивации сотрудников к получению новых знаний и навыков;

– грамотно вести политику развития персонала, в том числе систему адаптации и обучения на рабочих местах;

– повышать уровень ответственности руководителей за обучение и развитие подчиненных;

– регламентировать и поощрять самообучение и саморазвитие работников, том числе самообучение вне рабочего места.

Таким образом, совершенствуя системы подготовки и переподготовки, управления и мотивации персонала современная организация адаптируется к изменениям внешней среды, сохраняя свою экономическую стабильность и конкурентоспособность на рынке.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Колесникова О.А.

Тамахина В.А., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Демографическая политика современной России и её влияние на процесс воспроизводства трудовых ресурсов

Как и в любой другой стране, в России на динамику рабочей силы значительное влияние оказывают демографические процессы: естественного воспроизводства населения, рождаемости и смертности, внутренней и внешней миграции, изменения в половозрастной и поселенческой структуре населения страны в целом и ее регионов.

Динамика численности и структуры населения, являющегося естественной основой воспроизводства трудовых ресурсов, оказывает непосредственное влияние на процесс воспроизводства трудовых ресурсов и состояние рынка труда страны и ее регионов. Демографические особенности населения и рабочей силы во многом формируют развитие у человека с рождения качественных характеристик или предрасположенностей на генетическом уровне, присущих какому–то определённому виду деятельности в трудовой сфере. В процесс социальной и трудовой жизни человек волен осознанно и целенаправленно сам развивать именно те способности, яркая выраженность которых может быть использованы им в процессе трудовой деятельности в будущем.

Изучение зависимости изменения качественных и количественных характеристик трудовых ресурсов от характера демографических процессов, в силу выделенных обстоятельств, в наше время приобретает особую значимость в силу сокращения естественного пополнения населения и обострения дефицита трудовых ресурсов. Данная экономико–демографическая проблема актуальна не только для нашей страны, но и для всех экономически развитых государств и экономик.

Главными направлениями оптимизации процессов воспроизводства рабочей силы современной России должны стать: регулярные мониторинги состояния и динамики указанных выше показателей и формирование на этой основе мер экономической и демографической политики, направленных на увеличение продолжительности и качества жизни населения, сокращение уровня смертности, рост рождаемости, регулирование внутренней и внешней миграции, сохранение и укрепление здоровья населения и улучшение на этой основе демографической ситуации и ситуации с обеспеченностью экономики страны и ее регионов трудовыми ресурсами.

Но увеличение численности работников невозможно без серьёзного изменения демографической ситуации в стране, а потому, по мнению многих российских ученых, для исправления демографической ситуации, в том числе правовой, необходимо принимать радикальные решения

Научный руководитель – к.э.н., доц. Арзамасцева Л.П.

Тевяшова Е.С., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Проблемы трудовой миграции в условиях пандемии

Проблема трудовой миграции, с точки зрения обеспечения отечественной экономики трудовыми ресурсами, на протяжении последних десятилетий имела и приобретает особую актуальность в условиях пандемии коронавируса. Трудовая миграция, как внутреннее или внешнее перемещение трудоспособного населения с целью трудоустройства, оказывает серьезное влияние на темпы экономического развития территории ввиду того, что обеспечивает обмен трудовыми ресурсами и пополнение недостающей численности рабочей силы.

Россия является страной, из которой рабочая сила мигрирует для поиска лучших вакансий, а так же государством, в котором мигранты хотят получить работу. В основном люди, выезжающие из страны, имеют высшее образование, а въезжающие–это низкоквалифицированная рабочая сила.

Такой приток в страну связан с тем, что в России за работу маляра, дворника и разнорабочего платят больше, чем в соседних странах: Таджикистане, Казахстане, Узбекистане, Туркменистане, Армении.

Учет иностранных рабочих является проблемой на территории Российской Федерации, потому что существуют нелегалы, которые не оформляют документы и не платят налоги, в связи с чем, они не включены в статистику. Приблизительное количество мигрантов в России на данный момент составляет порядка 8 миллионов человек.

Именно мигранты спасают Россию от демографического кризиса, компенсируя убыль населения. Но в последние годы из–за оттока мигрантов и падения доходов населения в 2021 году возобновилась естественная убыль населения.

Проблем с недостатком мигрантов в стране не возникало почти никогда, но в наше время, в период пандемии, произошли коррективы. Дело в том, что сегодня наблюдается нехватка иностранной рабочей силы и причина этому эпидемия коронавируса.

Во–первых, ключевым фактором стало закрытие границ в марте 2020 года, когда многие рабочие вернулись домой. Во–вторых, многие предприятия не справились с кризисом и закрылись, вследствие чего сократились рабочие места. Аналитические прогнозы ООН говорят о том, что тенденция уменьшения притока мигрантов сохранится как минимум до 2050 года.

На данном этапе мигранты претерпевают достаточно непростое время. Миграционное законодательство часто изменяется, и вводятся послабления для иностранных граждан. Это дает надежду, что со временем ситуация в стране стабилизируется.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Арзамасцева Л.П.

Трофимов И.В., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Условия реализации бережливого производства

Бережливое производство – это специальная концепция в управлении предприятием, которая основана, прежде всего, на стремлении сокращения всех видов потерь предприятия. Важнейший пункт в этой концепции, это оценка ценности продукта для потребителя на каждом этапе его создания. Основная задача концепции заключается в создании некого процесса, при котором потери будут непрерывно устраняться.

Смысл «бережливого производства заключается» в планомерном сокращении процессов и операций, не добавляющих ценности для потребителя. Но тут возникает первая проблема бережливого производства – создание такого предприятия не должно сводиться к применению некоторых методов и приёмов, оно требует, как правило, перестройки всей корпоративной культуры, а так же менталитета всех работников. Для использования в жизни такой концепции должны соблюдаться некоторые условия, в первую очередь, заинтересованность руководства, а уже во вторую – понимание со стороны работников. Идеи бережливого производства должен знать и поддерживать каждый сотрудник на предприятии.

Система бережливого производства на наш взгляд должна обязательно применяться в условиях высокой конкуренции продукции как на нашем рынке, так и на международном. Чтобы эффективно вести конкурентную борьбу, нужно много времени, сил и ресурсов с целью активного развития этой концепции и для её дальнейшего применения. Ещё одна проблема бережливого производства заключается в нехватке специалистов, которые обладают, в свою очередь, необходимыми навыками в области высоких технологий и подготовки производства. Данная система производства требует новых знаний и практик, принципиально нового подхода к такому роду деятельности.

Вышеперечисленные проблемы может решить грамотно подготовленный специалист с хорошим кадровым составом в своём подчинении, для этого каждый работник должен быть максимально заинтересован в постоянном улучшении продукции, процессов и в целом системы. Так же среди работников должны быть установлены ответственные за все производственные процессы. Таким образом, бережливое производство обязательно должно занимать важную роль в любой фирме и руководителю нельзя пренебрегать им, а сотрудники должны прикладывать максимум усилий для реализации целей бережливого производства. В результате будет обеспечиваться высокий уровень конкурентоспособности фирмы и формироваться перспективы для её дальнейшего развития.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Федченко А.А.

Турбабина А.О., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Необходимость непрерывного профессионального образования

В настоящее время общество предъявляет достаточно высокие требования к человеку, находящемуся в системе труда – конкурентоспособность, мобильность, высокие профессиональные навыки, творчество, креативность и оригинальность. Рост каждого из требований обуславливается самоактуализацией и самореализацией отдельного человека, путем его нахождения в режиме непрерывного обучения. Ведь именно образование является трамплином в личностном и профессиональном росте. А его непрерывность позволяет повышать профессиональную квалификацию работника и получать всегда актуальные знания и опыт, что делает специалиста эффективным, высокопроизводительным и постоянно востребованным на рынке труда.

Непрерывное образование является значимым процессом развития общества в целом. Оно должно быть гибким, разнообразным и доступным, а также удовлетворять потребность личности в адаптации к изменениям в профессиональной деятельности на рынке труда, ведь в период прогрессирующего научно–технического развития профессиональная деятельность постоянно усложняется. Поэтому задачами непрерывного профессионального образования являются:

1) формирование целостной, всесторонне и гармонично развитой личности;

2) сохранение и совершенствование знаний и навыков, необходимых для предоставления профессиональных услуг клиентам и организации;

3) поддержание знаний специалиста актуальными, благодаря чему человек должен лучше осознавать меняющиеся тенденции и направления в своей профессии;

4) формирование позитивной установки к другому виду деятельности;

5) мотивация к профессиональному и карьерному росту;

6) формирование социальных, профессиональных компетенций специалиста и т.д.

Непрерывное образование предполагает, что повышение квалификации специалистов происходит не менее одного раза в течение пяти лет, а профессиональная переподготовка, освоение новых профессий может происходить и по личной инициативе человека, и в порядке производственной или социальной необходимости.

Непрерывное профессиональное развитие важно, так как оно гарантирует компетентность человека в своей профессии.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Федченко А.А.

Уварова Е.Н., маг. 2 к.
Ярославский государственный университет

Трудовая миграция в России во время пандемии короновируса

Миграционные процессы влекут за собой изменения в социальной и демографической структуре российского общества. Они оказывают значительное влияние на общественное разделение и уровень оплаты труда, на рынок труда в целом, а также на уровень социальной напряженности в регионах с длительным и интенсивным притоком людей. Приток трудовых мигрантов в Россию обеспечивает вклад в демографическое развитие страны, в стабильное функционирование тех секторов экономики, в которых чаще всего заняты мигранты.

Россия в 2020 г. столкнулась с серьезной проблемой – пандемия короновирусной инфекции. COVID–19, безусловно, повлиял и на миграционную политику. Мигранты, не имея возможности вернуться в свою страну, на фоне экономического кризиса столкнулись с такими проблемами, как:

– потеря работы и дохода;

– отсутствие экономической «подушки безопасности»;

– осложненный доступ к системе здравоохранения;

– недостаточная осведомленность об эпидемической ситуации, в том числе на родном языке.

В настоящее время принимающие страны пытаются предпринять меры по отношению к мигрантам. Так в РФ все иностранные граждане могут продлить срок временного пребывания в России, в этом случае не потребуется разрешение на работу, патента, документов, разрешающих привлекать иностранных сотрудников; теперь работодатели смогут нанимать иностранных граждан без разрешения на работу в РФ.

Введение карантинных мер в марте 2020 г. приостановило частично или полностью деятельность многих предприятий, и особенно в тех отраслях, где занято большое количество иностранных работников, это строительство, ресторанный и гостиничный бизнес, оптовая и розничная торговля. Сильнее всего кризис ударил по гостиничному и ресторанному бизнесу, где в самый тяжелый месяц, в апреле, работали только 23,3% от работавших в феврале мигрантов; персональным услугам (38,4% работавших в феврале); помощи в домашнем хозяйстве (56,4%); торговле (69,6%). От пандемии и кризисных явлений пострадало общество в целом. Но стоит отметить, что в 2021 году карантинные меры постепенно снимаются, а значит, можно говорить о том, что, как минимум, первая волна позади и теперь положение мигрантов, прежде всего, зависит от того, как быстро экономика выйдет из кризиса.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Парфенова Л.Б.

Фурсова А.В., бак. 2 к.
Липецкий государственный технический университет

Влияние цифровизации на рынок труда

Одним из ключевых факторов устойчивого развития национальной экономики является научно–технический прогресс, и, в частности, цифровизация, под которой понимается процесс разработки информационно–коммуникационных технологий (ИКТ) и их внедрение в практическую деятельность. Результатом цифровизации является становление цифровой экономики – системы экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых технологий.

Существенное влияние цифровизация оказывает на социально–экономическое развитие, обеспечивая широкие возможности для роста эффективности производства и сокращения затрат, повышения производительности труда и рационализации использования природных ресурсов, предоставления комфортных условий жизни людей. Курс на развитие цифровой экономики в России закреплен в Стратегии развития информационного общества на 2017–2030 гг. В соответствии с этой стратегией разработана Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», в которой сформулированы основные цели на период до 2024 года.

Неоднозначное влияние цифровизация оказывает на рынок труда: с одной стороны, внедрение цифровых технологий способствует появлению новых профессий и рабочих мест, повышению спроса на существующие ИКТ–специальности, с другой стороны, за счет цифровизации многие профессии станут невостребованными и потребуется время для обучения и переобучения работников.

В целом, сектор информационно–коммуникационных технологий в России активно развивается, что повышает заинтересованность населения в получении образования в сфере ИКТ, и как следствие неуклонно возрастает число занятых специалистов по ИКТ (таблица 1).

Таблица 1. Динамика числа занятых специалистов по ИКТ

Годы	2016	2017	2018	2019
Специалисты по ИКТ, тыс. чел.	1220	1462,9	1617.4	1664.8
В процентах от общей численности занятых	1.7	2,05	2.24	2.3

Согласно представленной таблице, число специалистов по ИКТ за 2016–2019 гг. увеличилось на 36,5%. Соответственно возрастала их доля в общем числе занятых, составив в 2019 году 2,3%. На текущий момент потребность в ИКТ–специалистах составляет 222 тыс. человек. Решение проблемы отсутствия достаточного количества квалифицированных кадров осуществляется в рамках Программы «Кадры для цифровой экономики».

Научный руководитель – к.э.н., доц. Козлова Е.И.

Чернятина Ю.В., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Взаимосвязь миграции населения и трудового потенциала

В настоящее время, когда не возникает трудностей в передвижении людей между регионами, миграция населения существенно возрастает. Это обусловлено тем, что каждый старается найти лучшие условия для проживания и трудоустройства. Миграция затрагивает проблемы занятости населения, воспроизводства трудового потенциала и размещения трудовых ресурсов.

Миграционный процесс представляет собой перемещение населения, что приводит к изменению в численности и составе трудовых ресурсов различных регионов. Миграционные процессы определяют трудовой потенциал регионов. Непосредственное влияние на трудовой потенциал имеют качественные характеристики трудовых мигрантов: уровень образования, квалификация, опыт работы и др.

Приток квалифицированных специалистов оказывает как негативное, таи позитивное воздействие на рынок труда регионов, что приводит к повышению предложения в условиях ограниченного спроса, увеличивая количество потенциальных работников. Вследствие, чего усиливается конкуренция.

В результате происходит перераспределение трудовых ресурсов внутри отрасли, и стимулирование сотрудника к повышению квалификации, переквалификации в соответствии с потребностью производства, рождает добросовестное отношение к труду и мотивирует к дальнейшему профессиональному подъему.

Приток большого числа мигрантов, как правило, способствует увеличению трудового потенциала принимаемого региона. В независимости от рациональности территориального перераспределения рабочей силы совокупный трудовой потенциал государства остается неизменным.

Эффективность миграции зависит от правильности распределения трудовых ресурсов по регионам. При избытке рабочей силы, образующейся на одних территориях, должно произойти перемещение на другие территории, где существует недостаток рабочих. Тем самым миграция способствует более качественному пополнению рабочей силы в регионе, структурным сдвигам в экономике и росту производительности труда.

В целях повышения положительного влияния миграции необходимо правильное распределение трудовых мигрантов в регионах, в том числе проведение мероприятий по закреплению квалифицированных рабочих, что приведет, безусловно, к правильному пополнению трудовых ресурсов и к улучшению качества трудового потенциала.

Научный руководитель – д.э.н., доц. Дашкова Е.С.

Шишкин К.В., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Социальные и трудовые аспекты бережливого производства

В современном мире все большую популярность приобретает концепция бережливого производства. Данная концепция в осуществлении управленческой деятельности предприятием нацелена на снижение всех видов потерь, которые имеются в производстве.

Именно поэтому актуальность рассматриваемого процесса в управлении производственной организацией заключается в том, что благодаря применению данной концепции, эффективность хозяйственной деятельности субъектов повышается.

Чтобы детально изучить концепцию бережливого производства, понять схему ее применения, следует рассмотреть её социальные и трудовые аспекты.

Социальные аспекты бережливого производства заключаются в том, что данная концепция ориентируется на потребности клиентов. Производители должны четко анализировать и устранять все те элементы, которые не принесут никакой пользы и выгоды клиенту.

Так, например, основными видами потерь, относящихся к социальным аспектам, являются: потери из–за времени ожидания; потери из–за внедрения лишних этапов обработки товара, которые требует большего количества ресурсов, но при этом никак не удовлетворяют потребности клиентов; потери, связанные с выпуском дефектной или бракованной продукции.

Если процесс производства не организован правильно, не соблюдает принципы бережливого производства, то появляются следующие виды потерь: возможная перегрузка рабочих, которая происходит вследствие неправильной загрузки производственного оборудования; снижение мотивации сотрудников; потеря их творческого потенциала и его применение на практике; возникновение неравномерности в производственном процессе, то есть потеря контроля над длительностью производственного цикла.

Не менее важное значение имеют также и трудовые аспекты. Это прежде всего, разделение труда и мотивация сотрудников, выстраивание взаимоотношений с ними. Именно соблюдение данных аспектов позволит снизить длительность производственного цикла, перегрузку рабочих, возникновение неравномерности в рабочем процессе.

Основываясь на данных аспектах можно организовывать и применять концепцию бережливого производства, которая в современном мире позволяет сделать производство более стабильным и конкурентоспособным.

Научный руководитель – преп. Зенкова О.А.

Яковлева И.К., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Управление человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики

В современном мире цифровизация выступает одним из определяющих факторов прогрессивного развития общества, при этом модель экономики получила название цифровая экономика. Так, например, в стратегии развития современного общества России на 2017–2030 годы представлено следующее определение цифровой экономики: «Цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых, по сравнению с традиционными формами хозяйствования, позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг».

В нынешних условиях цифровизация охватывает весь жизненный спектр развития современного общества.

С помощью цифровых технологий в процессе управления человеческими ресурсами можно организовать удобную цифровую среду для персонала, позволяющую моделировать различные ситуации в виртуальном пространстве, в котором они имеют возможность отрабатывать свои навыки. Применение технологии Blockchain в сфере управления персоналом позволяет создать банк данных по каждому сотруднику.

В общем доступе для HR–специалистов может находиться информация об образовательных и профессиональных достижениях, дипломах и сертификатах, рекомендациях и резюме кандидатов. Это, несомненно, повысит уровень достоверности и доступности информации, необходимой для принятия решений по кадровым вопросам. Однако, полная автоматизация трудовых функций может привести к росту безработицы, но при этом сокращение рабочих мест открывает сотрудникам возможность пройти переобучение и реализовать себя в той сфере деятельности, которая им наиболее привлекательна.

Следовательно, цифровизация превращается в значимый фактор роста производительности труда, поскольку внедрение современных технологий оптимизирует производственные процессы.

Цифровые инструменты позволяют организовать эффективную работу с персоналом, автоматизировать и модернизировать многие рабочие процессы, а также снизить издержки на решение важных HR–задач, что в конечном итоге приведет к росту производительности труда и эффективности производства.

Научный руководитель – к.э.н., преп. Гаджиметов Б.Э.

Ярош А.М., бак. 5 к.
Воронежский институт высоких технологий

Информирование о состоянии рынка труда как фактор повышения занятости молодежи

Оказывая услуги по содействию занятости населения, государственная служба занятости проводит мероприятия, включающие знакомство молодых людей с:

– положением на рынке труда;

– имеющимися вакансиями по различным профессиям и специальностям;

– требованиями, предъявляемыми работодателями к качеству рабочей силы;

– условиями работы и оплатой труда на предприятиях и в организациях области и в других регионах Российской Федерации.

Информация состоит из сведений о наиболее значимых тенденциях спроса и предложения рабочей силы, уровнях регистрируемой безработицы, а также общей, рассчитываемой по методологии МОТ, наиболее востребованных профессиях, законодательстве в трудовой сфере и регулировании занятости, о возможностях трудоустройства за пределами места проживания, открытия собственного дела, гарантиях государства в случае потери работы.

Информирование осуществляется через стационарные (находящиеся в помещениях центров занятости) и выездные консультационные (организуются на предприятиях, организациях, учебных заведениях) пунктах. Доступ граждан, в том числе молодежи, к информации о предоставлении услуг в области содействия занятости населения, состоянии рынка труда, другой актуальной информации обеспечен не только во всех учреждениях службы занятости населения, но и в многофункциональных центрах, у социальных партнеров, в том числе образовательных учреждениях.

В настоящее время широко используются открытые информационные ресурсы в сети Интернет: информационный портал «Работа в России», сайты территориальных администраций, информационных агентств, собственные сайты службы занятости. Одним из наиболее эффективных способов информирования населения об имеющихся на рынке труда вакансиях, о профессиях, пользующихся спросом, являются ярмарки вакансий. Следует отметить, что более 80 процентов посетителей составляет молодежь в возрасте от 16 до 29 лет. Обеспечение доступа молодежи к информации об услугах, предоставляемых в сфере содействия занятости, сказывается положительно на оказании данной категории граждан иных услуг в области содействия занятости населения.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Колесникова О.А.

СЕКЦИЯ ОБЩЕГО И СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Беликов Р.С., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

IPO российских компаний и их эффективность

Каждое предприятие, функционирующее в рамках рыночной экономики, на каком–то из этапов своего развития прибегает к дополнительным источникам финансирования. IPO — первоначальное публичное размещение акций на рынке, в процессе которого акции компании становятся доступны широкому кругу инвесторов и свободно торгуются на фондовой бирже. IPO, как современный рыночный способ увеличения капитала, набирающий популярность, может стать одним из вариантов привлечения средств.

Компании вправе выбирать, размещаться на отечественной бирже (ПАО «Московская биржа», СПВБ) или зарубежной площадке (чаще всего это LSE, NYSE, NASDAQ). Начиная с 1996г. российские компании при проведении первичного публичного размещения отдают предпочтение иностранным биржевым площадкам.

С точки зрения эмитента нет разницы, получит он финансирование на иностранной бирже или на российской, в любом случае это содействует развитию компании, в следствие всей экономики России. Если российский фондовый рынок не в состоянии предоставить нужное количество капитала, то компания пойдет за капиталом на зарубежную биржу.

За последний год на международное IPO вышло несколько крупных российских компаний, например, Ozon подвел итоги своего публичного размещения акций. Ozon, после публичного размещения акций на биржу NASDAQ 24 ноября 2020г. Согласно отчету компании, в рамках IPO инвесторы приобрели 42,45 млн. ее ценных бумаг. Это количество включает продажу 37,95 млн. американских депозитарных акций, 4,95 млн акций в виде опциона на покупку для банков – организаторов листинга и передачу пакета акций компании АФК «Система» и фонду Baring Vostok в рамках частной сделки.

В общей сложности по итогам IPO на NASDAQ Ozon привлек $1,273 млрд. без учета расходов. За вычетом всех комиссий Ozon получит $1,2 млрд. По оценкам экспертов выход на биржу для компании Ozon оказался очень эффективным.

Выход на IPO запланировал и крупный ритейлер FixPrice, его акции будут торговаться на Лондонской фондовой бирже. Также FixPrice подал заявку на листинг депозитарных расписок на Московской бирже, которые будут дублирующим инструментом, открывающим доступ к инвестициям для российских инвесторов.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Щукин О.С.

Болгов А.Ю., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Управление инновациями в области логистики предприятия

Австрийский экономист Й.А. Шумпетер в своей работе "Теория экономического развития" в 1911 г. впервые рассмотрел вопросы инновации и дал полное описание инновационного процесса. Инновационный менеджмент – это система принципов, методов и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью организационными формами и индивидуумами.

Инновационная деятельность на данный момент является одним из наиболее эффективных способов влияния на рынки различных товаров и услуг в экономике.

В связи со сложившейся эпидемиологической обстановкой инновационные программы в первую очередь должны касаться сфер деятельности, которые ранее были непосредственно связаны с присутствием человека. Примером данной сферы является логистика предприятия.

Образцом эффективного управления инновациями является программа использования роботов и искусственного интеллекта (ИИ) в складской логистике от компании Amazon Robotics. Подобные концептуальные решения есть у ряда других фирм: GreyOrange (США), Locus Robotics (США), Mobile Industrial Robots (Дания) и др.

Практика внедрения данных программ позволила больше чем на 40% повысить эффективность и безопасность производственного процесса, создала дополнительные рабочие места в IT сфере, снизила риск заболевания коронавирусом.

Среди наиболее интересных логистических концептов можно выделить: Amazon Prime Air – система доставки от Amazon с помощью беспилотных летательных аппаратов; разработка беспилотных грузовиков компанией UPS Ventures (США) и др.

В данном сегменте рынка присутствуют много российских компаний, например, "КБ Аврора", Ralient, Droneshub и др. Большинство разработок данных компаний уже применяются в сфере логистике и автоматизации производственного процесса.

За последние несколько лет отрасль логистики начала интегрировать в свою деятельность решения по искусственному интеллекту (ИИ), включая интеллектуальные перевозки, планирование маршрутов и планирование спроса. Аналитики американской консалтинговой компании Gartner предполагают, что расширенный ИИ создаст 2,9 триллиона долларов деловой ценности и приведет к увеличению производительности труда на 6,2 миллиарда норма–часов в глобальном масштабе к 2021 году.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Родин О.А.

Быковский Д.А., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Современная модель кризис–менеджмента

Современная кризисная ситуация, вызванная внезапной вспышкой коронавируса, показала, что управление организациями на основе ранее используемых методов менеджмента и инструментов контроллинга уже не дает положительных результатов. Поэтому специалистами Международного Объединения Контроллеров (ICV) была разработана модель антикризисного управления, включающая в себя четыре основных этапа.

Первый этап основывается на том, чтобы помочь организациям выжить после неожиданного шока, вызванного различными факторами. Необходимо обеспечить постоянный приток наличности из всевозможных источников, также сократить отток за счет введения ограничений, обеспечить необходимую прозрачность относительно ликвидности и подготовить регулярные прогнозы на следующие недели и месяцы.

Второй этап включает в себя стабилизацию бизнеса с учетом новых обстоятельств, которые кардинально отличаются от прошлого периода. Здесь происходит фокусировка на том, что кризис стал или станет частью повседневной жизни. Решения, которые ранее считались «ненормальными», сейчас являются необходимыми.

Третий этап посвящен реорганизации бизнес–моделей компании, что необходимо в большинстве случаев. Другими словами, предприятие теперь обязано смотреть в будущее, стараться выявлять и использовать новые возможности. На этом этапе компания планирует и предпринимает наиболее активные действия в среднесрочной перспективе, с горизонтом планирования не более трёх лет. В лучшем случае запуск этого этапа необходимо начинать параллельно со вторым. Фактический «перезапуск» компании, который обозначен как четвёртый этап, начинается после ее перестройки, исходя из соображений, определённых на третьем этапе. Здесь потребуется длительный период, который продлится несколько месяцев, пока не наступит стабилизация и определённый рост добавленной стоимости фирмы. По мнению специалистов ICV, скорость при перезапуске является важным фактором в конкурентной борьбе на рынке.

Если обобщить всё вышесказанное, то в условиях нынешнего кризиса менеджеры должны быстро и тщательно оценивать ситуацию, адаптироваться под неё и, перестраивая собственные инструменты и организационную структуру, артикулировать необходимые меры. Также требуется переход к более гибкой системе прогнозирования и планирования в сочетании с соответствующими формами отчетности, иначе целесообразность самого существования компании может быть поставлена под вопрос.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Родин О.А.

Головина А.С., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Кросс–культурный менеджмент: использование методов описания культурных различий для анализа национальных экономик

Актуальность исследования культурных различий с целью анализа национальных экономик и применения этих знаний для принятия управленческих решений основывается на том, что в текущий период наблюдается тенденция к глобализации. Эта тенденция приводит к появлению транснациональных корпораций, а также к усилению влияния на организации со стороны различных зарубежных культур. Поэтому изучение национальных культурных различий в деловом поведении позволяет принимать более эффективные управленческие решения, упрощать сотрудничество с зарубежными покупателями, партнерами, инвесторами, а также развивать организацию за рубежом. Если за рубежом уже существует активная практика менеджеров в кросс–культурном управлении, то в России данный подход лишь набирает обороты.

В результате расширения бизнеса за пределы страны неизбежно появляется ряд проблем, решению которых способствует изучение культурных различий и использование кросс–культурного менеджмента.

Первой группой таких проблем являются проблемы управления многонациональным коллективом и проблемы делового взаимодействия с представителями другой культуры: недопонимание из–за несовпадения вербальных, невербальных и эмоциональных коммуникаций, различие в поведении и оценке ситуаций, проявление национальных стереотипов и менталитета, конфликты на основе расовой нетерпимости, несовпадение стандартов поведения у представителей разных рас. Другая группа проблем связана со сложностью выстраивания стратегий развития организации в других странах.

Решение перечисленных проблем составляет суть кросс–культурного менеджмента. Без наличия специальных знаний по теме деловых культур разных стран невозможно достичь эффективности управления многонациональными компаниями, а также наладить деловое общение с зарубежными партнерами. Для решения этих проблем кросс–культурный менеджмент предлагает технологии определения причин межкультурных конфликтов, методы управления многонациональным коллективом, стратегии расширения бизнеса. С помощью кросс–культурного менеджмента у управленцев развиваются межкультурные компетенции, позволяющие повысить эффективность работы организации, расширяющейся за рубеж через открытие филиалов, осуществляющей слияние, или приобретающей франшизу для работы бизнеса за рубежом.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Арзамасцева Л.П.

Дедяев Е.И., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Управление знаниями как инструмент активизации инновационной деятельности предприятия

В настоящее время перед многими организациями, стремящимися добиться активизации инновационной активности, стоит проблема повышения эффективности управления знаниями.

На конкурентоспособность предприятий всё сильнее оказывает воздействие способность накапливать, анализировать и развивать знания. Именно эти процессы становятся основными слагаемыми успеха, которые позволяют организациям создавать инновации и развивать долгосрочные стратегии. Многие исследователи отмечают, что управление знаниями становится решающим фактором в борьбе за конкурентные преимущества. Отсюда прослеживается чёткая связь между знаниями, инновациями и конкурентоспособностью.

Стремясь активизировать инновационную деятельность, руководство должно понимать, что система управления знаниями должна стать всеобъемлющим элементом, который будет охватывать все структуры организации. Несмотря на кажущуюся простоту, нужно учитывать, что управление знаниями не стоит сводить к управлению информацией и информационными ресурсами. Для того чтобы управление знаниями порождало новые стратегические и тактические цели, нужно научиться находить знания во внешней среде и распространять их внутри организации. Иными словами, главная задача управления знаниями состоит в умении превращать информацию в новые знания.

Для активизации инновационной деятельности предприятия посредством управления знаниями нужно ответить на ряд важных вопросов:

- через какие каналы должна поступать информация из внешней среды?
- где должна храниться и преобразовываться поступившая информация?
- какими компетенциями должны обладать сотрудники, преобразующие информацию в новое знание?
- как нужно изменить внутреннюю среду, чтобы процесс генерации, развития и усвоения знаний сотрудниками стал более быстрым и органичным?

Таким образом, активизация инновационной деятельности с помощью управления знаниями – это оперативное превращение информации в новые знания и генерирование инновационных идей.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Пожидаев Р.Г.

Жиляев А.Ю., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Гибкая методология SCRUM в управлении IT проектами

Методология SCRUM изначально задумывалась как базовая для проектирования новых программных продуктов в высокотехнологичных отраслях и успешно применялась менеджерами Кремниевой долины и сейчас уже повсеместно используется не только в IT проектах, но и внедряется в остальные сферы деятельности.

Понятие SCRUM обозначает командную игру и используется с целью организации и управления коллективом проекта. Предшественником SCRUM был каскадный метод управления проектами, который основывался на принципах предсказуемости, последовательности и контроля, SCRUM же в противоположность ему ключевым элементом считает командную работу, от синергетического эффекта работы которой повышается уровень производительности.

Для эффективной разработки IT проекта с использованием методологии SCRUM нужна малочисленная группа. Классической командой считается коллектив из 7–9 человек. В коллективах с числом участников более 9 человек производительность ниже. Также было установлено, что если разработчики не укладываются в сроки и им добавить еще одного исполнителя, то сроки проекта увеличатся еще больше.

Успех всей команды разработчиков зависит от концентрации внимания на достижении общей цели и планомерному продвижению от одного этапа к другому. Создатель SCRUM методологии обращает внимание на то, что ключевой ошибкой разработчиков становится представление о том, что все подлежит планированию, и сам процесс планирования нередко становится важнее результата планирования.

Планирования, безусловно, важный этап в создании проекта, но оно должно подлежать пересмотру на всех этапах реализации проекта, поэтому главной особенностью SCRUM является разбиение процессов на спринты.

Начиная новый спринт, команда проекта планирует возможные сценарии реализации спринта, после чего определяется рабочий сценарий, и распределяются задачи между участниками. Команда должна осознать по силам ли ей реализация всех задач и как они будут данную задачу решать, в том числе понимать мотивацию, которая будет способствовать достижению целей.

Закончив спринт, команда оценивает эффективность работы в целом, а также факторы, которые мешали или способствовали достижению целей. Такой подход позволяет посмотреть на работу команды как бы со стороны и определить области, которые можно совершенствовать.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Пожидаев Р.Г.

Ильичян А.К., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Исследование подсистемы регулирования затрат и управления ресурсами

Такое сложно структурированное образование, как предприятие, в зависимости от применимого признака классификации, состоит из множества элементов и подсистем. Одним из таких составляющих является подсистема регулирования затрат и управления ресурсами.

Управление затратами и ресурсами относят к одним из самых сложным и важных задач, характеризующих функционирование предприятий. Непоследовательность и несоответствие действий управленцев фирмы – одни из причин снижения рыночной стоимости товара, а также жизнеспособности самого предприятия.

Каждый из методов управления затратами и ресурсами нацелен на решение локальной задачи, что не позволяет решать комплекс задач, стоящих перед хозяйствующим субъектом. Поэтому здесь крайне необходим системный подход.

В целях внедрения последнего в управление затратами и ресурсами необходимо дать определение терминам «управление затратами» и «управление ресурсами».

Управление затратами – это процесс рационального использования ресурсов и управление их потреблением в условиях производства и реализации продукции.

Управление ресурсами – одна из главных подсистем управления проектами, включает процессы планирования, закупок, поставок, распределения, учета и контроля ресурсов, человеческих, материальных, инфраструктурных и иных, достаточных для достижения поставленных целей.

Основные недостатки в деятельности менеджмента по управлению затратами и ресурсами: непоследовательность и отрыв от системного подхода, отсутствие анализа и учета различных факторов рыночной ситуации, плохое владение приемами менеджмента, дефицит информации об использовании материально–вещественных факторов производства, избыток информации, отсутствие обратной связи.

Для эффективности работы системы необходимо обладать информацией об имеющих затратах, а также знать и понимать основные субъекты менеджмента, перечень форм и отчетности.

Существование в организации системы управления с подсистемой регулирования затрат и управления ресурсами позволит определить такие проблемы, в результате решения которых вопросы современного производства будут находиться под постоянным контролем.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Шкиренко Г.А.

Качур А.А., маг. 1 к.
Воронежский государственный университет

Инструменты управления адаптацией работников в организации

Адаптация работников – это процесс, в результате которого новый сотрудник приспосабливается к общему ритму трудовой деятельности в организации, а также внутриорганизационному психологическому климату в коллективе. Инструменты управления адаптацией работников можно разделить на логические группы, представленные в таблице 1.

Таблица 1. Инструменты управления адаптацией работников

Инструменты	Сущность	Пример
Нормативные	Определение прав и обязанностей персонала организации	Положение об адаптации
Организационно–процедурные	Облегчение процесса адаптации для обеих сторон – нового работника и наставника	Экскурсии по предприятию, информационная доска, удобное рабочее место
Информационные	Обеспечение сотрудников и новичков необходимой информацией для успешного исполнения обязанностей	Памятка новому сотруднику
Инструменты обратной связи	Субъективное оценивание результатов адаптации со стороны наставника или руководителя	Лист оценки работника
Репутационные	Создание и поддержание имиджа организации	Приветствие президента компании
Экономические	Предоставление в первые месяцы новому работнику определенных льгот	Уменьшенная норма выработки, пониженные требования к работникам
Социально–психологические	Вовлечение работника в различные связи и взаимодействия в коллективе	Участие в деловых играх, тренингах или тимбилдингах

Эффективность адаптации определяется: сроками включения работника, количеством трудозатрат работников на включение новичка в рабочий процесс, качеством выполнения должностных обязанностей работником после этапа адаптации, качеством и степенью изменений в работе других членов организации после прихода нового сотрудника, состоянием психологического климата в коллективе.

В процессе введения в должность новичок постоянно находится под контролем со стороны наставника и (или) руководителя – оцениваются его профессиональные навыки, поведение, приемы выполнения служебных обязанностей. Важной составляющей при этом является обратная связь. При положительной оценке вероятность закрепления новичка в качестве постоянного сотрудника организации значительно возрастает.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Ярышина В.Н.

Кожухова Д.А., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Стратегический менеджмент как основа развития современных предприятий

В современной экономике основным аспектом является постоянная волатильность окружающей среды, которая оказывает сильное влияние на деятельность предприятий. Для поддержания эффективности функционирования предприятия, руководитель должен чётко представлять будущее своей организации в перспективе. Поэтому основой развития современных предприятий является стратегический менеджмент. Сущность стратегического менеджмента заключается в том, что он рассматривает состояние предприятия во временном диапазоне, т.е. положение предприятия в данный момент времени, уровень развития через определенное время и каким образом можно это достичь.

В современном мире стратегический менеджмент понимают в качестве функции управления организацией, которая опирается на человеческие ресурсы как основу организации. При этом, ориентируя производство на потребность потребителей, осуществляя гибкое регулирование, позволяющее добиваться конкурентных преимуществ, в соответствии с волатильностью окружающей среды. На сегодняшний день, ни одно предприятие не сможет стабильно развиваться в условиях волатильности рынка и получать прибыль без видения своего будущего.

Прежде чем определить направление движения, менеджер должен четко понимать текущую ситуацию, положение предприятия в данный момент времени и его ориентацию на будущее, т.е. понять цель организации. Далее необходим выбор стратегии, где важнейшими составляющими являются имеющиеся или доступные ресурсы, система управления, организационная структура и персонал, роль которого заключается в формировании для предприятия ориентиров высокопроизводительных конкурентных преимуществ и стабильного положения на рынке. Без стратегии организация не сможет достичь поставленных целей и желаемых результатов, поскольку без видения будущего с учётом инноваций, она находится в состоянии внутреннего застоя, что привлечёт за собой утрату конкурентоспособности на рынке. Отсутствие стратегии чаще всего приводит к поражению в рыночной борьбе, т.е. если нет стратегии, то, соответственно, нет представления о бизнес – идее, которая способна увеличить прибыль.

Таким образом, стратегический менеджмент играет важную роль в развитии современных предприятий, т.е. те организации, которые используют такое управление, функционируют эффективнее.

Научный руководитель – к.э.н., преп. Гаджиметов Б.Э.

Красикова А.В., Токарева Е.А., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Корпоративная семонемика как средство обогащения организационной культуры

У каждой компании, как и у человека, есть своя уникальная индивидуальность и самобытность. Она проявляется в том числе в её культуре, которая является основой конкурентоспособности и здорового имиджа компании.

Организационной культурой можно назвать систему общих представлений, ценностей и убеждений, определяющих поведение людей в рабочей среде. Это связано с тем, насколько хорошо сотрудники понимают миссию, видение и цели компании.

Организационная культура влияет на все аспекты бизнеса от пунктуальности и тона до условий контракта и льгот для сотрудников. Поэтому её нельзя игнорировать и уделять недостаточное внимание. Чтобы компания смогла добиться своих целей и сохранить достигнутое, необходимо совершенствовать ее фирменную культуру в зависимости от социально–экономического «фона» и современных тенденций. Для этого используются различные, в том числе и неординарные методы.

Одним из таких считается корпоративная семонемика как наука и искусство создания коммерческих наименований, которая рассматривает бренд как главный инструмент идентификации компании и продукта. Данное направление менеджмента оргкультуры можно определить термином «нейминг»: процесс создания названия компании или бренда с учетом семантических, синтаксических, аксиологических, психологических, технических аспектов корпоративных и маркетинговых коммуникаций.

По мнению экспертов, семонемика (нейминг) должна строиться на основе четко определенной стратегии развития компании и ее бизнес–плана. Она включает не только творческое развитие, но и проверку будущего имени на благозвучие, всестороннее изучение его восприятия целевой группой (в том числе на разных языках), различные меры по повышению его патентоспособности, а также патентной защиты.

В современной России корпоративная семонемика набирает все большую популярность и востребованность. Если до недавнего времени у нас никто и не думал платить за имя, то сегодня многие отечественные компании готовы тратить немалые суммы за грамотный и профессиональный нейминг. Но если зарубежные специалисты опираются здесь на достаточно богатый опыт, серьезные неймингговые традиции и многочисленную специальную литературу, то у их российских коллег данные проблемы выглядят пока гораздо острее и сложнее.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Родин О.А.

Куприянова В.П., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Диагностика организационной культуры как инструмент современного менеджмента

В современную эпоху перемен организационная (корпоративная) культура резонирует живой интерес и акцентирует внимание как научной, так и деловой сфер. Диагностика культуры является важным императивом работы специалистов, так как в ее особенностях отражаются наиболее «уязвимые места» совместной деятельности сотрудников компании.

Отметим, что, как самостоятельная область исследования, организационная культура начала формироваться еще в 70 – 80–ые годы XX столетия, когда накапливался достаточный массив знаний, позволяющий описывать и анализировать совокупность личностных и профессиональных отношений внутри компании и в ее отношениях с внешней средой.

Организационная культура является сложным системным качеством, ее исследование не может являться простым или одномерным. В диагностике корпоративной культуры нужно использовать комплексный характер. Необходимо обеспечить сбор информации относительно контекста, в котором формируется определенная организационная культура. В прикладных исследованиях существуют задачи, имеющие широкий спектр методов и диагностических технологий. Эти подходы подразделяют на два класса: так называемый идеографический и формализованный.

Применение идеографического подхода предполагает объединение качественных методов сбора анализа данных – таких, как различные опросы, наблюдение, интервью, анализ документации. Этот подход направлен на создание индивидуализированных «портретов» организационной культуры для каждого случая. Целью идеографического подхода является создание «коллективного мировоззрения» у работников.

Формализованный подход подразумевает использование стандартизированных опросных методик и тестов. Полученные в этом случае данные меньше зависят от контекста и особенностей исследуемого контингента, считаются в значительной степени объективными и достоверными. С другой стороны, они ограничиваются теоретическими представлениями, поэтому часто сводятся к оценке стилей управленческого мышления.

Разделение этих подходов на классы не подразумевает их отдельное использование, в совокупности диагностика является более эффективной.

При этом большинство исследователей сходятся во мнении, что организационная культура является сложной комбинацией важных предположений, слабо поддающихся четкой артикуляции, «по умолчанию» принимаемых и разделяемых членами того или иного коллектива.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Родин О.А.

Ломова А.Д., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Глобальные организационные структуры: тенденции развития

В текущее время в мировой экономике существует ряд тенденций, побуждающих предприятия выходить на международный уровень: это цифровизация, глобализация, обострение конкуренции на внутренних рынках. Выход компании на зарубежные рынки неизбежно сопровождается изменением организационной структуры компании, и в результате формируются глобальные организационные структуры. Глобальная организационная структура – это один из видов организационных структур управления, который содержит национальные и зарубежные подразделения и присущ транснациональным корпорациям. Практикой доказано, что формирование в компании глобальной организационной структуры в ходе выхода на международный рынок способствует повышению эффективности работы всех подразделений, снижению издержек и повышению удовлетворенности работников предприятия.

Сложность выбора и формирования глобальной организационной структуры управления состоит в том, что компания должна в ходе этого процесса обеспечить эффективный информационный обмен между разросшимися подразделениями, обеспечить достаточную степень контроля и баланс между централизацией и децентрализацией власти в компании. Баланс также должен быть достигнут и между достижением целей, связанных с зарубежными рынками, но при этом компания должна адекватно реагировать и на местные запросы. Кроме того, при выборе глобальной организационной структуры руководство предприятия должно учесть целый ряд разнонаправленных факторов: направление выхода на международный рынок, особенности стиля управления в компании, ее организационную культуру, уровень развития производства. Практика показывает, что не существует универсальной глобальной организационной структуры, она должна подбираться с учетом перечисленных особенностей отдельного предприятия.

Верный выбор глобальной организационной структуры способствует формированию эффективных взаимодействий между работниками компании, формирует доверие и уважение, а также снижает дублирование функций, позволяет устранить лишние звенья управления, способствует эффективному контролю и получению объективной информации для принятия управленческих решений: о территории, о продукте, а также функциональной информации, которая касается производства, маркетинга, финансов, учета, коммуникаций и управления персоналом.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Щукин О.С.

Любкина Е.А., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Основы управления конфликтами в организации

Согласно некоторым исследованиям, около 75% «продуктивного» времени (не считая сна) человек отводит на общение с другими людьми. Неудивительно, что столкновение различных интересов происходит практически каждый день, это уже неотъемлемая часть нашей жизни. Примерами здесь могут служить несогласие ребёнка и родителя, спор между студентом и преподавателем, трения между начальником и подчинённым. Как правило, трудовой коллектив состоит из людей разных практических умений и навыков, возрастов, опыта и т.д. По этой причине неудивительно, что в ходе совместной работы между коллегами возникают разногласия, противоречия, а, следовательно, и конфликты.

Исследователи предлагали многочисленные трактовки природы конфликта, его определения и сущности. Вообще, в переводе с латинского слово «конфликт» означает «сражение, бой», идущий между двумя или более сторонами за выбор в отношении предмета спора. В менеджменте под конфликтом понимается отсутствие согласия между двумя или более сторонами – отдельными индивидуумами или группами.

Заметим, что полностью избежать конфликтов в коллективе практически невозможно. Однако и оставлять их без внимания невозможно, так как, разрастаясь, переключаясь из межличностного в межгрупповой, а затем и общеорганизационный, они могут привести к непредвиденным и разрушительным результатам, что отрицательно скажется на работе компании. Некоторые исследователи считают, что примерно 25% своего времени менеджер тратит именно на разрешение конфликтов. Классический процесс переговоров как одного из вариантов разрешения противоречий включает четыре основные стадии: подготовка к переговорам, изложение позиций конфликтующих, прояснение их целей и потребностей; совместная разработка вариантов разрешения конфликта, их оценка; выбор варианта разрешения конфликта на основе принципа взаимовыгодности; завершение переговоров.

Непрерывный процесс поддержания приведенного выше алгоритма переговоров призван обеспечить эффективный процесс разрешения конфликтов на современном предприятии, создавать здоровый психологический климат и комфортные условия для поступательного организационного развития и роста. Важно подчеркнуть, что в положительной коннотации конфликт на предприятии позволяет предотвратить многие преждевременные решения, искать новые альтернативные пути решения, избегать другие конфликты.

Научный руководитель – преп. Зенкова О.А.

Медведев М.Д., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Разработка стратегии выхода высокотехнологичной компании на зарубежный рынок

Актуальность и необходимость разработки стратегии выхода высокотехнологичной компании на зарубежный рынок обусловлена тем, что в настоящее время обостряется конкуренция на национальных рынках, что вынуждает предприятия выходить на рынки других стран со своей продукцией.

Кроме того, на предприятия воздействуют следующие тенденции, упрощающие выход на международные рынки: тенденция к глобализации, активное развитие информационных технологий.

Для высокотехнологичных предприятий возможность выхода на зарубежный рынок облегчена в сравнении с другими видами предприятий: высокотехнологичные предприятия имеют достаточно ресурсов для развития, умеют внедрять и использовать инновации, отличаются основательным и серьезным подходом к бизнесу.

Вдобавок к этому, сейчас появляются новые организационные формы развития высокотехнологичных предприятий: сетевые формы межфирменной кооперации, виртуальные предприятия и кластеры.

Проблемами выхода высокотехнологичного предприятия на зарубежный рынок являются: повышенные риски из–за различия в национальных культурах разных стран; необходимость затрат на маркетинговые исследования зарубежного рынка; необходимость изучения таможенных, налоговых, правовых, культурных аспектов продвижения предприятия за рубежом и влияние различных международных организаций на процессы продвижения.

Решению перечисленных проблем способствует разработка стратегии выхода предприятия на зарубежные рынки. Такая стратегия позволяет через проверенный комплекс методов, средств и навыков упростить процесс выхода на зарубежный рынок и повысить эффективность бизнес–деятельности предприятия, заранее наметить пути снижения рисков.

Использование стратегии развития высокотехнологичного предприятия для выхода на зарубежный рынок позволяет повысить международный имидж компании, увеличить рост клиентов за счет расширения рынка сбыта своей продукции, снизить риски посредством их профилактики. Высокотехнологичное предприятие, продвигающее свою продукцию за рубеж, получает большую прибыль, повышает устойчивость по отношению к внешним факторам внутри своей страны: действиям конкурентов, законодательным мерам.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Федченко А.А.

Моргачева М.В., маг. 1 к.
Воронежский государственный университет

Трансформация организационной культуры компаний в условиях пандемии

В настоящее время компании всего мира, независимо от направления деятельности, вынуждены справляться с внешними вызовами, неожиданно возникшими в связи с пандемией коронавируса, получившей глобальное распространение в 2020 году. Произошедшие изменения условий работы поставили перед предприятиями новые актуальные задачи, одной из которых стало совершенствование и модернизация механизмов управления организационной (корпоративной) культурой.

Главными векторами трансформации последней в период пандемийного кризиса стали:

– формирование новых подходов к управлению персоналом, проявляющихся в значительном увеличении использования удаленной занятости сотрудников;

– повышение внимания к возможностям интернет–аутсорсинга для развития организационной структуры компании;

– рационализация рабочего расписания персонала, а также регламентов внутренней расстановки кадров в соответствии с установленными требованиями санитарно–эпидемиологической безопасности;

– создание в компаниях отделов, специализирующихся на осуществлении системного взаимодействия с онлайн–рынками информации, капитала, товаров, услуг;

– внедрение инновационных подходов к повышению степени стратегической гибкости организационной культуры, что особенно важно в имеющихся условиях непостоянной внешней среды.

Таким образом, пандемия повлекла за собой качественный переворот в процессе управления организационной культурой современных компаний. Произошедшие изменения вынудили руководителей бизнеса по–новому взглянуть на привычные процессы. Здесь, в частности, произошло следующее:

– повысилась доля и степень лояльности персонала, работающего на условиях кадрового Интернет–аутсорсинга;

– выросли масштабы удаленной занятости за счет комплексного использования эффективных механизмов совершенствования коммуникационной среды деятельности специалистов.

Подобные перемены в сфере развития организационной культуры позволили компаниям оперативно адаптироваться к новым условиям и преодолеть последствия кризиса, обусловленного влиянием Covid–19.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Родин О.А.

Назарян А.М., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Учет социокультурных особенностей этнических армян при составлении кодекса этики фирмы

При развитии экономических отношений с представителями других народов важно учитывать их социокультурные особенности. Правила поведения сотрудников, участвующих в международных отношениях, могут содержаться в кодексе этики.

В более широком смысле этический кодекс может содержать правила делового общения, ценности и нормы индивидуальной и социальной этики, организационную культуру фирмы, международные правила и нормы ведения бизнеса, правила деловых отношений в мультикультурном сообществе.

При создании кодекса этики в международном бизнесе важно учитывать влияние культуры на деловую этику партнеров. Этические нормы отдельной страны базируются на системе ценностей общества, включающих в том числе свободу личности, человеколюбие, уважение и доверие властям, патриотизм, преданность идеалам, нацеленность на действие и активную жизненную позицию.

При разработке кодекса этики фирмы, чьи сотрудники взаимодействуют с армянами, рекомендуется учитывать следующие социокультурные особенности армянской нации.

Национальными чертами характера армян являются трудолюбие, целеустремленность, энергичность, жизнестойкость, предприимчивость. Им присущи вспыльчивость и самолюбие, в сочетании с отходчивостью, добродушием миролюбием, гостеприимством, любовью к музыке и тонкому юмору.

Приветствуется динамичное, уважительное общение. Отмечается, что армяне эмоциональны в спорах, могут перебивать. Следует отметить, что женщины более сдержаны в проявлении каких либо эмоций.

В экономических отношениях с этническими армянами, находящимися вне Армении, следует учитывать связанность конкретного партнера с представителями экономических, социальных, политических и духовных сфер.

Развитая армянская кооперация может объясняться врожденным стремлением к сохранению национального языка, культуры, традиций. Общеизвестна взаимная поддержка армян в вопросах медицины и юриспруденции, трудоустройства, межпрофессионального сотрудничества, молодежи, ветеранов, образования, культуры. Для этнических армян характерен развитый индивидуализм, нежелание подчиняться кому–либо.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Пожидаев Р.Г.

Ольховская А.В., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Влияние организационной культуры на инновационную деятельность предприятия

Современные экономические условия требуют от организаций не только постоянного совершенствования производимого продукта, но и создание новых уникальных продуктов, учитывающих все возрастающие требования потребителей, чему способствуют активные работники, заинтересованные в инновационной деятельности.

Организационная культура – это социальная переменная, определяющая особый способ, которым люди выполняют свои задачи, обращаются с клиентами, решают проблемы и конфликтные ситуации. Иначе говоря, организационная культура – это некий «стиль жизни организации», который выражается в поведенческих паттернах ее сотрудников.

Понятие инновационной деятельности составляют ее виды, направленные на создание новаций, ноу–хау и их последующую реализацию в производственно–хозяйственной деятельности.

Инновационное поведение работников – это особый тип конкурентного поведения, направленного на поиск новаторских, нестандартных решений.

Стимулированию инновационной деятельности сотрудников предприятия способствует существующая организационная культура. В свою очередь, на инновационную деятельность в компании оказывают влияние следующие параметры:

- ценности (например, открытость, креативность, гибкость, непрерывное обучение);
- стратегия (стратегическая цель – инновации, ориентацию на будущее развитие);
- структура (самостоятельность в принятии решений, гибкость, сотрудничество);
- поведение и коммуникации (терпимость к ошибкам; генерирование новых идей; взаимоотношения, основанные на доверии);
- лидерство (эффективное управлении проектными командами, обучение, поощрение инициативы).

Таким образом, роль организационной культуры, ориентированной на инновационную деятельность, заключается в том, что она формирует инновационное поведение сотрудников как естественное и необходимое условие развития предприятия. При этом создание и поддержание такой культуры возможно лишь при активном содействии со стороны руководства компании.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Родин О.А.

Перехода М.А., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Эмоциональное лидерство как важнейшая компетенция современного менеджера

Успешная деятельность организации зависит от множества факторов. Современные российские предприниматели стараются находить все новые способы продвижения своего предприятия, создавая всё новые способы сочетания базовых факторов производства. Но далеко не многие обращают внимание на эмоциональное лидерство, которое начало развиваться в середине 90–ых гг. XX века в США.

Стремительно развивающийся мир требует оперативного и эффективного управления организацией. Менеджер современности – это не только профессионал в своей области, но и многосторонне развитая личность с большим набором soft skills («мягкие навыки»), важнейшим из которых является эмоциональное лидерство.

Эмоциональное лидерство – это навыки управления собой и взаимоотношениями с другими людьми, важнейшими составляющими которого являются самосознание, самоконтроль, социальную чуткость, управление отношениями.

Модель эмоционального лидерства, которая была разработана в США Д. Гоулманом, Р. Бояцисом, Э. Макки, имеет важнейшее практическое значение и применение. Данная модель включает черты, которые влияют на такие навыки как: критическое и проектное мышление, умение убеждать, умение работать в команде и пр.

Самосознание состоит из уверенности в себе и адекватной самооценке, понимании источников своих эмоций. Самоконтроль это не только умение управлять разрушительными эмоциями и развивать волю к победе, но и инициативность, открытость и оптимизм. Социальная чуткость базируется на эмпатии и необходима для понимания состояния другого человека. Управление отношениями важно при организации командной работы во всех ее составляющих.

Степень развитости данной компетенции зависит от таких личных характеристик как: скорость и точность переработки эмоциональной информации; индивидуальные знания об эмоциях; особенностей эмоциональности; умение работать в команде; уровень эмпатии; гибкость.

Теоретические исследования эмоционального лидерства стали основой для разработки различных методов развития не только составляющих эмоционального интеллекта, но и других важнейших компетенций менеджеров. Организация быстрее достигнет успеха, если ее руководитель умеет эффективно использовать эмоции в работе всех членов организации.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Родин О.А.

Познякова А.Н., бак. 5 к.
Воронежский государственный университет

Преимущества проектной формы деятельности и основные стадии формирования документации

Проект – это форма организации деятельности. Признаком возможности применения такой формы является необходимость достичь цель за конкретный срок. В зависимости от значимости результатов возникает потребность в ведении проектной документации.

Первое преимущество проекта происходит от факта, что многие экономические отношения регулируются законодательно. Например, предпринимательская деятельность должна быть зарегистрирована как присвоение статуса физическому лицу или учреждение хозяйственного общества. После прохождения регистрации предприниматель обретает ряд обязательств перед государством. Например, составление бухгалтерской (финансовой) отчетности. Отношения в форме проекта законодательно более свободны. Для ведения финансового учета могут быть разработаны внутренние правила, нет обязательной отчетности перед государством. Но за лицами, участвующими в проекте, остается обязанность отчитываться перед государством за ценности, полученные от проекта. Например, за полученный доход.

Другим преимуществом проектной формы является простота оформления взаимодействия лиц. Например, для организации совместного предприятия группе лиц необходимо зарегистрироваться законодательно. И это разумное требование, потому что позволяет иметь совместную собственность и нести ответственность. Противоположно этому у проекта не может быть собственности, т.к. проект использует временное имущество. Поэтому вся формальность проекта сводится к письменным договоренностям между лицами проекта.

Отдельно стоит отметить удобство проекта для сетевой организации. Сетевая организация – это, например, отношения между лицами из разных предприятий. Сегодня деловым обычаем является реализация совместных проектов: между коммерческими и некоммерческими организациями, частными и государственными.

Все преимущества проекта происходят от сниженных требований к его учету, от благоприятного законодательного регулирования. Проектная документация ведётся при принятии решения об этом. Она может начинать формироваться при инициации проекта и заканчиваться при закрытии. На стадии планирования создается план проекта и связанные с ним документы. На стадии реализация ведётся свободная учетная документация и уточняются плановые документы.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Голикова Н.В.

Полухина Д.С., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Управление социальным пакетом организации

Проблема формирования социального пакета организации актуализируется в связи с поиском новых подходов к мотивации, то есть в рамках проведения социальной политики и управления персоналом организации. В данной области есть большое количество работ в виде статей в научных журналах соответствующей тематики.

Социальные пакеты работников представляют собой доходы, которые не выплачиваются в денежном эквиваленте, но являются материальными преимуществами. Примерами предоставления социального пакета может быть рабочая одежда, оставление служебного автомобиля для частного использования, бесплатная заправка автомобиля (электромобиля) на рабочем месте, оплата детского сада и баз отдыха для детей сотрудников, бесплатное питание и т.д.

По сути, это — натуральная заработная плата, которая формируются крупными компаниями и организациями в пользу своих работников для повышения их трудовой мотивации. Такие институциональные структуры имеют на рынке труда очевидный приоритет перед небольшими компаниями. Последние такой возможности просто не имеют в силу недостаточности финансового обеспечения, ведь социальный пакет представляет собой вариант дополнительного материального вознаграждения сотрудников в форме неденежной выплаты. Принятие решения о том, что именно включить в социальный пакет находится в компетенции высшего руководства организации, которое преследует свои цели, например, стимулирования персонала.

Главная проблема формирования социального пакета в организации заключается не только в наличии необходимого финансирования на эти цели, но самое главное – в желании и стремлении руководства организации материально стимулировать своих работников, чтобы они работали лучше, то есть с большей самоотдачей и держались за свое рабочее место. Так в современных крупных компаниях – корпорациях, борются с текучестью своих кадров, мотивируя персонал не только уровнем заработной платы, но и особенностями социального пакета конкретной организации.

Без сомнения, данная мера позволяет не только удерживать сотрудников от увольнения и от того, но и более ответственно подходить к своим должностным обязанностям и их выполнению, добиваться высоких оценок руководства и их дополнительного поощрения. Таким образом, социальный пакет организации приводит к более взаимовыгодному сотрудничеству двух сторон социального партнерства.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Арзамасцева Л.П.

Сидорова Н.А., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Эффективность внедрения Agile–принципов в жизнедеятельность компании

Термин Agile восходит к IT–индустрии и первоначально определялся как гибкая методология разработки программного обеспечения. С течением времени принципы, на которых основывается данный подход к управлению проектами, распространились и в других сферах, тем самым сформировав современное значение представленной категории. Сегодня под Agile понимается система ценностей, основными постулатами которой выступают командное взаимодействие, быстрота, отсутствие формализма в общении с заказчиком и невозбраняемость корректировок первоначального плана действий.

Ключевыми особенностями являются:

– разбиение рабочего процесса на короткие циклы;

– создание empowered–команд, отвечающих за четко определённые задачи и включающих специалистов из различных сфер (коворкинг под девизом Design Thinking**,** Collaboration**,** Creativity);

– перманентное повышение потребительской ценности продукта;

– обязательное наличие обратной связи, как от заказчика, так и от потребителей; корректировки как элемент обеспечения жизнеспособности продукта;

– главным критерием результативности является работоспособный продукт, полученный в заданные сроки.

Сегодня гибкая методологии применяется в различных сферах: в бизнесе – от крупных корпораций (Aviasales, Сбер) до предприятий МСП, а также в административных структурах (правительство Новой Зеландии) и некоммерческих организациях (Норвежский пенсионный фонд).

Внедрение Agile–принципов представляется объективной необходимостью в современных условиях. Во–первых, это новый вид конкурентного преимущества. Когда все располагают информационными ресурсами, решающим фактором становятся креативность и быстрота принятия решений, что осуществимо только при наличии подготовленной команды. Во–вторых, на рынок труда вступает поколение Z, которое обладает своим видением рабочего процесса. Они буквально жаждут отдаваться работе без остатка, но взамен требуют достойных условий и свободы, чему способствует Agile.

Таким образом, данная концепция – актуальный способ достижения целей, успешно совмещающий здоровый консерватизм и разумное новаторство в сфере управления.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Родин О.А.

Силяева А.Д., бак. 1 к.
Воронежский государственный университет

Роль стратегического планирования в современных организациях

В современной экономике для эффективной деятельности организаций базовым элементом является стратегическое планирование. В условиях волатильности окружающей среды руководителю необходимо иметь стратегический план по достижению конечных целей.

Стратегическое планирование – это один из механизмов менеджмента, который состоит в проработке стратегий для достижения итоговых целей. На ранних стадиях стратегического планирования руководителям предприятия важно обозначить видение, цели и миссию. Стратегическое видение представляет собой базовую единицу стратегического планирования. Обозначение перспектив развития дает возможность оценивания требуемых ресурсов и действий, необходимых для достижения ожидаемых результатов.

Стратегию развития возможно обозначить как план, создаваемый в долгосрочной перспективе, не нуждающийся в кардинальной модификации стадий развития, методов, механизмов действия и установленных работ администрации в процессе его претворения.

Также важно обозначить миссию предприятия, т.е. качественно отражаемый комплекс стратегических целей и деловых способностей. Миссия позволяет выявить, чем в сущности занимается организация, каковы ее масштаб, перспективы и линии развития, различия с соперниками. На основании миссии разрабатываются цели, служащие мерой для дальнейших процедур принятия решений. Точное ожидаемое состояние предприятия, достигаемое в рамках определенного временного отрезка, понимается как цель.

Впоследствии осуществляется анализ внешней среды, а также ее воздействия на функционирование организации. Подвергаются анализу основополагающие источники результативности на рынке, конкурентные возможности предприятий.

Далее необходимо проведение внутреннего анализ фирмы, итогом которого становится анализ слабых и сильных ее черт. На следующей стадии рассматриваются стратегические альтернативы, а после осуществляется выбор из обозначенных альтернатив. Организация начинает реализацию намеченной стратегии.

Таким образом, можно утверждать, что стратегическое планирование необходимо в крупных интегрированных структурах, так как оно обозначает направление будущего их изменения и позволяет выявить мероприятия, помогающие им осуществлять намеченные цели в перспективе.

Научный руководитель – к.э.н., преп. Гаджиметов Б.Э.

Симонова К.Р., Тоневицкая А.Н., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Женщины в системе современного менеджмента: анализ карьерного роста

На протяжении многих лет считалось, что есть особое разделение женских и мужских ролей, а что касается бизнеса, то это исключительно дело последних. Однако в связи с научно–техническим прогрессом и структурной перестройкой отечественной экономики еще в 80–е годы XX века начинают появляться малые предприятия, которые создаются и управляются женщинами. Тогда почему сегодня всё ещё существует гендерная сегрегация в сфере менеджмента и как её преодолеть?

Главные проблемы, препятствующие профессиональному росту женщины в сфере управления, получили названия «стеклянный потолок» и «липкий пол». «Стеклянный потолок» – определённый уровень в карьере, выше которого подняться нельзя. По этой причине женщинам приходится выбирать профессии с отсутствием карьерного роста: бухгалтерский труд редко предполагает развития до топ–менеджера. «Липкий пол» – особенность женщин более длительное время задерживаться на первых ступенях карьеры по сравнению с мужчинами. Зачастую такой феномен можно наблюдать в сфере услуг, где женщины в больницах могут годами работать медсёстрами.

На данное время всё актуальнее тема о расширении финансовых прав женщин, а также их возможностей получения руководящих должностей в бизнесе. Количество деловых женщин в России ежедневно увеличивается, что подтверждается рейтингами и статьями информационного агентства РБК, а также американского экономического журнала Forbes. Яркими примерами здесь могут служить: Ольга Наумова (генеральный директор компании «Магнит»), Татьяна Бакальчук (основательница интернет–магазина Wildberries) и другие.

В 2020 году международная сеть аудиторских компаний Deloitte провела исследование, в результате которого было выявлено, что в крупнейших российских компаниях руководящие должности занимают лишь 6,5% женщин, что уступает Европе, где доля женщин–CEO (Chief Executive Officer – руководитель компании) составляет в среднем 34,8%.

Современное общество должно понимать, что успешность управления людьми и деятельностью фирмы не зависит от пола. Главное – это то, чтобы руководитель обладал таким качеством, как лидерство, умел нести ответственность за свои действия и действия подчинённых, был стрессоустойчивым, имел деловое «чутьё». А данными навыками в настоящее время могут обладать представители как мужского, так и женского пола.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Родин О.А.

Хачикян О.А., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Способы выхода предприятия на зарубежные рынки

Если предприятие приняло решение о выходе на зарубежные рынки, ему необходимо ответить на три ключевых вопроса: когда, как, где. Решение в целом зависит от рыночного потенциала, уровня развития конкуренции и уже имеющихся возможностей предприятия. При этом основными препятствиями на его пути являются меры нетарифного регулирования, таможенные барьеры и юридические особенности.

Процесс формирования международной стратегии включает следующие этапы: анализ текущего состояния предприятия; анализ внешней среды на макроуровне (страна) и микроуровне (отрасль); анализ внутренней среды компании; переформулировка миссии и цели; разработка портфеля стратегий, который состоит из корпоративной, бизнес– и функциональной стратегии; применение стратегии.

Выгоднее вести деловые операции сразу в нескольких странах, с целью большего охвата рынка в каждой из них, правда, на практике предприятия ограничивают количество зарубежных рынков, если в выбранных странах установлены слишком высокие барьеры для входа.

Основные методы выхода предприятия на зарубежные рынки:

– экспорт товаров и услуг. Если выбран экспортный способ выхода на новые рынки, важно решить, какие функции сохранятся за предприятием, а какие будут переданы посредникам на внешних рынках. При этом выделяют прямой, косвенный и совместный экспорт;

– посредничество. Предприятие делится с посредником знаниями, опытом, навыками, частью своих ресурсов, получая гарантии продвижения на выбранном рынке своей стратегии;

– прямое иностранное инвестирование. Создание за рубежом собственных дочерних производственных предприятий. Требуются внушительные объемы финансовых вложений, но в результате может оказаться выгоднее за счет использования более дешевого сырья и рабочей силы;

– слияние и приобретение или стратегия brownfield. Можно сразу обеспечить определенную долю на целевом рынке и снизить будущую конкуренцию, т.к. обычно приобретается потенциальный конкурент;

– бизнес «с нуля» или стратегия «greenfield». Предусматривается создание нового объекта, сводя к минимуму риски и предоставляя возможность максимального контроля за деятельностью предприятия.

При выходе на зарубежный рынок предприятие должно сопоставить свои возможности с потребностями выбранного рынка и при необходимости скорректировать их.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Ярышина В.Н.

Щукин В.В., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Анализ проблемы оценки эффективности систем менеджмента качества

Стандарты ИСО серии 9000, предъявляющие требования к системе менеджмента качества (СМК) предприятия и получившие широкое распространение во всем мире рассматривают измерение результативности СМК как один из основных инструментов совершенствования системы. Проведение регулярной оценки результативности и эффективности СМК является одной из задач высшего руководства организации. Данная оценка, проводимая на систематической основе, через запланированные интервалы времени, с целью обеспечения ее постоянной пригодности, достаточности и результативности является одним из требований посредством которого осуществляется реализация принципа менеджмента качества – принятие решений на основе фактов.

Эффективность СМК стандарты серии ИСО 9000 трактуют как отношение полученного результата к ресурсам, использовавшимися для его достижения. Развитие самого менеджмента качества помогает под другим углом рассмотреть проблему эффективности системы менеджмента качества не только организации, а его сути в целом. Эти замечания можно увидеть в научных трудах Щукина О.С., Шмелевой А.Н., Белобрагина В.Я. и других авторов.

Способы и методы оценки эффективности СМК в организациях не закреплены какими–либо правилами или рекомендациями, но в свою очередь это является одним из ключевых аспектов для развития любой организации или предприятия в сфере качества. При оценке эффективности СМК, важно раскрывать все возможные стороны деятельности организации, рассматривая каждый момент, который влияет в том или иной степени на результативность всей системы менеджмента качества. Показатели эффективности – отражение в СМК действий, выбранных в процессе работ.

В заключении стоит отметить, что оценка эффективности СМК в организациях является одной из самых важных и ключевых проблем, которая имеет огромное значение для отечественных организаций с точки зрения конкуренции и включает в себя внимательное изучение подходов к оценке эффективности менеджмента в компании и эффективности системы менеджмента качества внутри организации. Система менеджмента качества организации очень структурна и многогранна, поэтому возникает потребность в оценке эффективности и проводимых мероприятий, а также в выявлении факторов, которые благоприятно или негативно влияют на достижение поставленных перед организацией задач.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Щукин О.С.

СЕКЦИЯ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Алешникова В.В., бак. 2 к.
Московский городской педагогический университет

Волонтерские программы российских компаний

Эксперты связывают интерес российских компаний к корпоративному волонтерству (КВ) с активным развитием КСО и кризисом 2008 г., в условиях которого происходило высвобождение работников, нуждающихся в поддержке. РУСАЛ, Газпромнефть, Юлмарт, EFES Rus, Coca–Cola HBC Россия, ГК "En+Group», ГК «Дикси», МТС, и другими поддержано большое количество проектов в области социального предпринимательства, развития территорий, благотворительности. Норникель реализует программу КВ «Комбинат добра», участниками которой могут быть работники и члены их семей, компании–партнеры, жители регионов присутствия компании. В число проектов входят экомарафон, благотворительные акции, личные пожертвования работников. Норникель поддерживает грантами от 100 тыс. рублей до 6,5 млн. рублей социально–значимые проекты, проводит обучающие курсы по разработке и реализации идей для детей 14–17 лет «Социально–конструкторское бюро «Город – это мы», разнообразные программы «Мир новых возможностей». Центр социальных программ РУСАЛ реализует проекты по четырем направлениям: Территория РУСАЛа, Помогать просто, Школа городских изменений, Центр инноваций в социальной сфере. Общий бюджет на различные направления программы КВ «Откликнись!» компании Металлинвест 4 млн. рублей в Белгородской области (Pro Bono, эковолонтерство, наставничество, серебряное и событийное волонтерство, помощь незащищенным слоям населения).

Малый и средний бизнес также включается в волонтерскую деятельность. Но осуществляют эту работу эпизодически, что связано с недостатком материальных, финансовых, трудовых ресурсов.

В конце 2014 г. крупные российские компании создали и организационно оформили платформу для взаимодействия – Национальный совет по корпоративному волонтерству (НСКВ). В настоящее время в его составе 50 членов и 100 партнерских организаций, представительства открыты в 23 регионах (в том числе в Белгородской и Липецкой областях). В 2016 г. НСКВ представил аналитический отчет «Корпоративное волонтерство в России: оценка состояния и рекомендации по развитию», а в 2018 подготовил пособие «Корпоративное волонтерство в России. От практик — к стандартам. Руководство для менеджера».

Эксперты считают, что корпоративное волонтерство в России развивается, как и во всем мире, в сторону профессионального волонтерства ("Pro Bono волонтерство").

Научный руководитель – к.фил.н., доц., Абаева Е.С.

Андронова Л.В., бак. 4к.
Воронежский государственный университет

Влияние внешних факторов на деловую стратегию организации на примере ООО «Лента»

Деловая стратегия предприятия – обобщённая совокупность действий, направленная на достижение целей путём координации и распределения ресурсов организации. Разработка деловой стратегии подразумевает определение методов достижения долгосрочных конкурентных преимуществ и показывает, как предприятие будет конкурировать на рынке. Таким образом, деловая стратегия включает в себя шаги и действия, которые руководство посчитает целесообразным предпринять, учитывая факторы, оказывающие влияние на организацию.

Основным фактором, способным отрицательно влиять на процесс формирования стратегии, является изменчивость внешней среды организации, а именно нестабильность поведения покупателей, поставщиков, конкурентов, кредиторов, акционеров, а также влияние политико–правовых, технико–экономических, социокультурных, экологических и других факторов.

В современных условиях пандемии коронавируса, введения ограничений, карантинных меры, ужесточения санитарных условий работы появилась острая потребность в изменении стратегии компаний. Постепенно многие организации стали принимать меры, которые сделали возможным осуществление деятельности в новых условиях, либо подстроились и расширили пути взаимодействия с потребителями.

В качестве успешного примера адаптации к внешним факторам можно привести одну из крупнейших российских розничных сетей ООО «Лента». Главной ценностью компании является предоставление наилучшего сервиса покупателям. Столкнувшись с изменением условий внешней среды, компания направила силы на поиск способа и возможности продолжить оказывать высокий уровень сервиса потребителям. Результатом стало создание приложения для онлайн–заказов товаров.

В результате внесения изменений в показателях деятельности организации наблюдался стабильный рост. Эта обуславливается отсутствием периодов затишья в работе организации, в то время как в деятельности конкурентов, не принявших адаптационные меры, присутствует отрицательная динамика результатов. Таким образом, умение оценивать, анализировать и подстраиваться под постоянно меняющиеся условия окружающей среды является необходимым условием успешной стратегии.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Голикова Н.В.

Анищев Т.В., бак. 5 к.
Воронежский государственный университет

Проблемы каскадной модели управления проектом по разработке программного обеспечения при переходе к гибкой методологии разработки

При разработке программного обеспечения возникают моменты, когда команде необходимо быстро подстроиться под изменившийся вектор разработки, исходя из требований заказчика. При использовании каскадной модели команда разработки сталкивается с множеством проблем. Например, при завершении фазы разработки, крайне проблематично вернуться к ней, для внесения необходимых изменений. Так же возникают ситуации, когда из–за определённой проблемы стопорится весь процесс. И немаловажной проблемой является то, что конечный пользователь не может взаимодействовать с продуктом, пока проект не будет сдан полностью. Вследствие чего необходимо рассмотреть внедрение гибкой методологии разработки.

Исследуемая нами команда разработки состоит из семи разработчиков, пяти аналитиков, архитектора и менеджера, состав данной команды позволяет реализовывать ресурсоёмкие проекты, которые приносят значительную прибыль компании. Команда работала над проектом внедрения автоматизации процессов для крупной металлургической компании.

Входе разработки, из–за постоянно изменяющихся требований заказчика, нет возможности оперативно и качественно внести правки в продукт, из–за того, что заказчик не принимает участия при его разработке, ближе к концу проекта возникла проблема нехватки ресурсов, вследствие чего начало страдать качество продукта. Данные проблемы возникли в связи с тем, что используется методология Waterfall.

Опираясь на выделенные проблемы при реализации, появилась необходимость внедрения гибкого подхода для продолжения работы с данным и другими проектами.

Для улучшения существующих методов разработки, должен быть выбран один из фреймворков. Исходя из проведённого анализа, предпочтительней выбрать Scrum, так как это итерационная методология, то есть проект состоит из итераций при завершении которых наращивается функционал, что позволяет вносить изменения входе его реализации. При завершении каждой итерации у заказчика имеется возможность попробовать часть функциональности, что подразумевает непосредственное участие заказчика в проекте и позволяет оперативно вносить правки.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Исаева.Е.М.

Афанасьева О.А., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Инновационные технологии в логистике

Внешняя среда под воздействием глобализации меняется все быстрее и все более непредсказуемо. Особое значение приобретают новые методы регулирования взаимоотношений между производителями и потребителями, в частности потребность в качественных логистических услугах. Высоко конкурентная среда, развитие электронной коммерции, формирование новых покупательских предпочтений требуют инновационных подходов к цепочкам поставок как внутри предприятия, так и за его пределами.

За последние годы было разработано большое количество комплексных логистических продуктов и стратегий, нацеленных на создание конкурентных преимуществ компаний, снижение совокупных издержек, повышение эффективности логистических услуг и, как следствие, улучшение качества обслуживания потребителей.

Инновации в логистике позволяют рационально организовывать любые потоковые процессы, выявлять и использовать резервы и таким образом способствовать повышению эффективности деятельности фирм.

Некоторые технологические инновации, которые применяют в логистике на современном этапе:

1) BIG DATA (анализ больших данных);
2) система управления транспортом (Transportation Management System);
3) технология Интернет вещей и радиочастотная идентификация (Internet of Things and Radio Frequency Identification);
4) технология Блокчейн (Blockchain);
5) автономные транспортные средства и беспилотный транспорт;
6) облачные технологии и роботизация.

Таким образом, с каждым годом формирование и развитие логистической инфраструктуры происходит все более интенсивно: появляются новые системы навигации, новые технологии доставки грузов. На базе электронных вычислительных средств и средств связи, глобальной сети Интернет постепенно формируется киберпространство, глобальная система телекоммуникаций, что, в свою очередь, оказывает влияние на качество логистических услуг.

Можно предположить, что в дальнейшем все участники логистического рынка будут стремиться внедрять в свою работу инновационные программные продукты. Поскольку оптимизация логистических процессов положительно скажется на прибыльности и конкурентоспособности предприятий.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Вахтина Н. И.

Боброва К.Е., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Управление рисками предприятия

Управление рисками – это один из ключевых инструментов для повышения эффективности программ управления предприятием, которые могут быть использованы для снижения стоимости жизненного цикла товара, а также для сокращения или предотвращения потенциальных проблем, которые могут помешать успеху предприятия.

Управление рисками – это процесс, в котором организация определяет потери в основной деятельности, измеряет их влияние и выбирает наиболее подходящий метод управления рисками каждого типа.

Влияние рисков на различные аспекты работы компании, как правило, негативно. Работа по стабилизации ситуации должна начинаться с управления рисками, то есть с разработки и применения экономически обоснованных рекомендаций и мер по снижению риска финансовых потерь для предприятия. Также предлагаются маркетинговые исследования для снижения риска неоптимального распределения ресурсов, экономических колебаний и изменения вкусов потребителей и конкурентов. В частности, целесообразно провести детальное исследование для определения объемов производства, анализа конкурентов, потребительских предпочтений и возможных действий.

Основные проблемы управления рисками на предприятии связаны со случаями моделирования полученных в будущем положительных результатов и оценкой рисков принимаемых решений. К ним относятся:

– определение условий и возможностей борьбы с риском или его чрезмерного равного использования в данной ситуации;

– разработка мер по снижению или предотвращению риска;

– использование методов риск–менеджмента для принятия решений по развитию бизнеса;

– разработка идей на уровне приемлемого для компании риска.

Таким образом, управление рисками является важной составляющей любого предприятия или организации, размер полученной прибыли зависит от того, насколько успешно осуществляется управление рисками. Поскольку способность управлять операционными, финансовыми и стратегическими рисками влияет на финансовые показатели и жизнеобеспечение компании, управление рисками является частью управленческих задач, которые должны выполняться ежедневно в зависимости от целей и планов компании.

Только тогда эта система и предприятие в целом будут эффективными.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Меняйло Г.В.

Боенко В.О., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Анализ автоматизации инвестиционной деятельности на предприятиях ГК «Ростех»

С конца 2018 года на некоторых предприятиях ГК «Ростех» была введена в тестовом режиме автоматизированная система управления финансовой и закупочной деятельностью (АС ФЗД). АС ФЗД предназначена для автоматизации и унификации типовых бизнес–процессов корпораций, холдинговых компаний и организаций прямого управления корпораций. На конкурсе «Проект года – 2020» (организатор – сообщество Global CIO/Digital Experts) в номинации «Лучший управленческий проект» победила «Автоматизированная система управления финансовой и закупочной деятельностью (АС ФЗД)», опередив более 280 соперников.

В конце 2019–2020 года система была дополнена новым функциональным блоком – управление инвестиционной деятельностью, а вначале 2021 года – контроль лимитов.

Изначально, основными целями внедрения подсистемы управления инвестиционной деятельности являлись: унификация, прозрачность, автоматизация бизнес–процессов Корпорации и ее организаций; улучшение качества мониторинга, анализа и контроля соответствующих процессов инвестиционной деятельности; улучшение качества отчетных и аналитических сведений, скорости их формирования, в том числе в режиме реального времени.

Однако, уже сейчас можно отметить, что система имеет определенные недостатки, и не все заявленные цели были выполнены в полном объеме. Во–первых, реализован только частичный переход инвестиционной деятельности в АС ФЗД. Первоначально, проекты направляются по электронной почте и проходят процедуру согласования, затем загружаются в систему, где повторно проверяются, то есть время прохождения процедуры затягивается, дублируется. Во–вторых, все платежи проходят через АС ФЗД, в случае превышения лимита по проекту, необходимо обоснование и согласование таких платежей на вышестоящем уровне, время рассмотрения и принятия решения по платежу не регламентировано, что также оказывают негативное влияние на работу в рамках инвестиционных проектов. Происходит пролонгация работ по проектам, что в перспективе приведет к срывам сроков, выплате штрафов.

Таким образом, автоматизация инвестиционной деятельности путем внедрения АС ФЗД не выполнена, так как процедуры дублируются на протяжении всей прединвестиционной фазы и не регламентированы.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Никитина Л.М.

Бударина С.В., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Роль информационных технологий в жизнедеятельности организаций

Информационные технологии в современных организациях играют, как правило, вспомогательную роль. Это значит, что в таких организациях корпоративная стратегия после разработки руководством передаётся в ИТ–подразделение для получения соответствующей поддержки по реализации. Любая организация, выбирая для себя аналогичный путь внедрения и использования информационных технологий, не проводит значительных изменений в организационной структуре управления и бизнес–процессах. Как следствие, эффект от применения информационных технологий есть, но возможности, по нашему мнению, раскрываются не полностью.

Стоит отметить, что сегодня многими исследователями и бизнесменами для полного раскрытия потенциала информационных технологий признаётся вариант полного преобразования бизнеса – реинжиниринг бизнес–процессов. После изменений кардинально сократится длительность производственного цикла, увеличится производительность труда, снизится трудоёмкость, а также в целом повысится качество обслуживания потребителей.

Кроме того, за последнее время информационные технологии всё чаще начинают называть одним из механизмов по выработке стратегии. Сегодня информация и внутренние компоненты информационной технологии включаются в производство большого количества продуктов и услуг. Поэтому при разработке корпоративной стратегии необходимо привлекать ИТ–специалистов.

Расширение роли информационных технологий способствовало формированию четырёх различных классов информационных систем: стратегические; сдвигающие (усиливающие); поддерживающие; заводские.

Стратегическую систему используют по большей части банки и страховые компании, а также организации, занимающиеся розничной торговлей.

Сдвигающая информационная система характерна для быстрорастущих фирм обрабатывающей промышленности.

Стратегическое влияние поддерживающей информационной системы на производство и будущие стратегии низкое. Организация сможет функционировать, хотя и с провалами, и в случае выхода системы из строя.

Компании, имеющие заводскую информационную систему, должны следить за её надёжностью, так как системные простои могут вызвать крупные нарушения в производстве и увеличение затрат.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Меняйло Г.В.

Будник А.А., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Система менеджмента качества в современных реалиях

В современных условиях у потребителя имеется широкий спектр предложений, для него все чаще решающим фактором выбора выступает именно качественный показатель, для наиболее рационального вложения имеющееся у него ресурсов. Понимание ценности качественного показателя и необходимости детальной работы над его повышением обусловило целесообразность применения комплексного подхода – системы менеджмента качества. Организации в свою очередь получают конкурентное преимущество, хороший имидж и, как следствие, стабильные, высокие продажи, а конечный потребитель – продукт, в наибольшей степени удовлетворяющий его потребности. Практически вся деятельность организаций отражается в цифровом формате. Цифровизация упрощает и процесс контроля качества. Но в современном российском обществе возникает проблема применения цифровых технологий: не все менеджеры в полной мере могут или готовы их внедрять. Активное использование технологических инноваций, инноваций в HR направлении и инноваций в области экономической безопасности значительно повышает качество создаваемого продукта, упрощает и ускоряет контроль квалиметрических показателей, что задает высокую конкурентоспособность в условиях динамично развивающегося нынешнего общества.

Нами проведено исследование процесса внедрения цифровых технологий в АО «Себряковцемент». Этот цементный завод –градообразующее предприятие, которое было основано в 1953 году, а на сегодняшний день занимает второе место среди производителей марки цемента М500. За прошедший год было произведено 2,5 млн. т. цемента. На предприятии уже достаточно давно идет цифровизация, но не все реализовано в полной мере. На данный момент в цифровое пространство включены все системы жизнедеятельности и безопасности предприятия. Более детальной оцифровки, на наш взгляд, требует путь от производителя к потребителю – виртуальные коллаборации. Соответствие современным стандартам качества не только самого продукта, но и прилагаемого к нему сервиса поможет предприятию максимизировать прибыль.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Голикова Н.В.

Бурданцева А.А., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Роль бюджетного планирования

Успешное развитие бизнеса напрямую зависит от эффективно реализованного процесса планирования, одним из важнейших элементов которого является планирования бюджета. Бюджетирование является одним из ключевых элементов успешного развития организации. Благодаря ему можно не только заранее спланировать бюджет, но и всегда держать под контролем финансы.

Бюджет – это фундаментальная основа финансов организации, детально описывающая прошлые показатели и предоставляющая инструмент для прогнозирования финансового года или другого временного периода с учетом активов, доходов и расходов. Благодаря правильно составленному бюджету мы можем прогнозировать доходы и расходы компании в предстоящем периоде.

Бюджетирование определяет текущий имеющийся в наличии капитал, дает оценку расходов и прогнозирует поступление доходов. Ссылаясь на бюджет, предприятия могут измерять результаты деятельности в сравнении с расходами и обеспечивать наличие ресурсов для инициатив, поддерживающих рост и развитие бизнеса. Это позволяет владельцу бизнеса сконцентрироваться на движении денежных средств, снижая затраты, повышая прибыль и увеличивая доходность инвестиций.

Детальный и реалистичный бюджет является одним из важнейших инструментов для управления бизнесом. Бюджет предоставляет необходимую информацию для работы в рамках средств организации. Надлежащий бюджет определяет доступный капитал, оценивает расходы и предвидит доходы. Владельцы бизнеса должны постоянно обращаться к своему бюджету как к способу измерения прогнозируемых бюджетных показателей в сравнении с фактическими бюджетными результатами для того, чтобы знать, где вносить коррективы.

Планирование также должно учитывать долгосрочные потребности, средства на которые заранее должны быть учтены в бюджете.

Бюджетирование является основой успеха всей деятельности организации. Оно помогает как в планировании, так и в контроле над финансами бизнеса. Если организация не разработает бюджет, то в дальнейшем столкнется с множеством проблем, так как если нет контроля над расходами, планирование бесполезно. Это, фактически, полет вслепую, если не знать, сколько доходов ожидать или расходов планировать в течение определенного периода времени. Такой бизнес, скорее всего, потерпит неудачу в течение первых двух лет.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Трещевский Ю.И.

Галдина Т.В., бак. 5 к.
Воронежский государственный университет

Проблемы управления основными фондами в АО КБХА

Основные средства являются основой производственных процессов на предприятии.

Эффективное использование основных средств ведет к повышению экономических показателей, снижает себестоимость товара и услуг.

Целью учета основных средств является достижение цели по повышению эффективности их использования в производстве.

В период реформирования предприятий Роскосмоса предпринята попытка объединить потенциал различных предприятий с целью повышения эффективности использования имеющихся основных фондов.

Решение этой проблемы возможно при образовании холдинга, в котором приоритетном местом станет внедрение новейших технологий, основанных на применении станков и оборудования предприятий в выпуске современной, уникальной продукции, способной удержать на десятилетия мировое лидерство на международном рынке космической, ракетной, военной продукции.

На примере управления использования основных средств АО КБХА были выявлены ряд проблемных вопросов:

– дублирование одних функций производственных процессов, и невыполнение других, что ведет к неэффективной системе управления основными средствами;

– уменьшение доли активной (эффективно эксплуатирующейся) части оборудования в структуре основных средств;

– дисбаланс между оборотными и основными средствами.

Изучив проблемы предприятия можно предложить следующие решения, которые позволят повысить эффективность использования основных производственных фондов АО КБХА:

1) увеличение сменности работы оборудования;
2) внедрение высокотехнологичных производственных процессов
3) повышение уровня квалификации сотрудников;
4) своевременная модернизация основных средств;
5) повышение уровня автоматизации производства;
6) уменьшение доли незавершенного строительства.

Эффективное управление основными фондами связано с необходимостью изучения фактического состояния основных средств в АО КБХА, их учета, качественной инвентаризации и экономического анализа реализуемых соответствующими подразделениями предприятия.

Научный руководитель – к.э.н., преп. Майорова В.В.

Ганина Ю.А., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Корпоративная социальная ответственность и оценка ее уровня

В наше время бизнес не только оказывает влияние на экономику, но также играет роль в решении общемировых, глобальных проблем. Поэтому так важна сегодня концепция корпоративной социальной ответственности.

Термин КСО начал использоваться с 1970–х годов, однако до сих пор не существует единого определения содержания данного понятия. Научные сообщества и различные компании разработали множество трактовок КСО.

Корпоративная социальная ответственность — это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие заинтересованные стороны общественной сферы.

Важнейшей ценностью для развитого современного бизнеса является устойчивое развитие, которое включается в себя заботу об окружающей среде, социальный и экономический прогресс. КСО можно назвать ключевым фактором устойчивого развития. Социальная ответственность как часть общей стратегии компании способствует улучшению взаимодействия с заинтересованными лицами, экономической эффективности работы компании и росту конкурентоспособности в долгосрочной перспективе.

Возрастающая значимость КСО способствует развитию в России и за рубежом практики оценки эффективности социально ответственной деятельности. Тем не менее, единой методики нет.

Среди российских компаний наиболее распространены два метода, один из которых основан на расчете количественных и качественных показателей работы организации (например, долю затрат на КСО в общих издержках компании), а второй предполагает использование различных индексов социальных инвестиций.

Кроме того, для определения уровня КСО широко применяется метод экспертных оценок, который базируется на индивидуализированной балльной оценке степени развития социальной ответственности компании по конкретным направлениям. Результатом использования этого метода обычно является интегральный оценочный показатель.

При проведении анализа КСО необходимо уделить внимание тщательности следования компании основным принципам социальной ответственности, которые отражены в международных стандартах. К ним относятся, в частности, прозрачность деятельности компании, соблюдение прав человека, уважительное отношение к интересам стейкхолдеров, этичное поведение, законопослушность.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Франовская Г.Н.

Герасимова И.Р., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Эволюция взглядов на корпоративную социальную ответственность

Вопрос ответственности в социуме был актуален всегда. Поэтому неудивительно, что в последние годы все больше увеличивается интерес к корпоративной социальной ответственности (КСО) со стороны бизнеса и общества, осмыслению данной концепции в рамках академической науки.

Целью данной работы является выявление изменений подходов к изучению КСО и способах практического применения этой концепции в определенный период общественного развития, а также формирование представления о том, в какой форме она реализуется в настоящее время.

Концепция КСО за все время существования прошла несколько основных этапов развития. С 1960–х до середины 1970–х годов происходило ее становление. В этот период Г. Боуэн определил значимость социальной роли бизнеса в жизни общества. Однако у такой точки зрения были и противники (например, М. Фридман). С середины 1970–х до начала 1980–х годов получила развитие идея стратегической филантропии, а А. Кэрролл сформулировал четкое определение понятия «корпоративная социальная ответственность». На этом этапе крупные корпорации стали осознавать необходимость включения социальной составляющей в стратегию своего развития. В следующее десятилетие главной особенностью стало развитие концепций этики бизнеса, заинтересованных сторон и корпоративного гражданства. В период 1990–х годов в условиях экстремального развития глобализации важную роль в продвижении концепции КСО сыграли международные стандарты и сертификация. Например, стандарт ISO 26000 выступает как руководство для компаний по тому, как они могут работать социально ответственно. В настоящее время доминирующими тенденциями в области КСО являются концепции корпоративной устойчивости и создания общих ценностей. Компании в своей деятельности стремятся учитывать социальные и глобальные вопросы, которые могут быть не связаны с ее основным бизнесом, происходит эволюция ролей и обязанностей каждого сектора общества.

Таким образом, концепция КСО изменяется и совершенствуется, что находит отражение в многочисленных научно–практических исследованиях. Анализ и систематизация полученных результатов необходимы, поскольку дают возможность составить общую картину преобразований в этой области и определить дальнейшую траекторию изменений.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Никитина Л.М.

Гололобова А.А., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Современные проблемы управления инвестиционной деятельностью предприятия

Инвестиционная активность – это результат тесного взаимодействия таких факторов как возможность инвестирования и вероятность достижения целей инвестирования.

Увеличение инвестиционной активности обеспечивает высокие темпы развития, повышает уровень конкурентоспособности и эффективности предприятий в долгосрочной перспективе.

В промышленном секторе России упадок инвестиционной активности обусловлен кризисом начала 2014 года. Данный процесс только усугубляется по сегодняшний день. Он носит стагнационный характер, сопровождающийся падением платежеспособного спроса, ростом производственных издержек и ухудшением общей деловой конъюнктуры рынка. Ввиду последних событий, нестабильной политической и экономической ситуации в мире, влияния пандемии на все сферы жизни, происходит сильный провал венчурных сделок. Значительно сократились и взаимодействия с иностранными партнерами. Одновременно с этим сложившаяся ситуация — это огромные возможности для инвестора. Можно приобрести предприятия, высококвалифицированных специалистов, инновационные разработки с меньшими финансовыми вложениями.

В зависимости от определенных критериев различаются виды инвестиционной деятельности. В зависимости от объекта инвестиционной деятельности она может быть финансовой (вложение в ценные бумаги), производственной (вложение инвестиций в основные средства), инновационной (вложения в научно–технические результаты).

Можно выделить следующие проблемы в управлении инвестиционной деятельностью организаций в России:

– сложность в выборе инвестиционных приоритетов и поддержание проекта на стабильном уровне;

– низкая степень государственного регулирования и непрогнозируемый рост инфляции;

– ограниченность ресурсов и отсутствие разграничения сфер ответственности между участниками одного проекта.

Возможные пути их решения:

– оценка социальной и экономической эффективности инвестиций;

– мощная правовая база и контроль на государственном уровне;

– инвестиционная привлекательность разработок.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Меняйло Г.В.

Диденко А.Р., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Модель преобразования живой организации 4R

В 21 веке российские компании функционируют в быстро изменяющейся бизнес среде, что заставляет разрабатывать абсолютно новые подходы к управлению их деятельность. Компании сталкиваются с многочисленными проблемами (экономическая нестабильность, жесткая конкуренция, высокие требования клиентов), в то время как перспективы развития становятся все более размытыми и все менее предсказуемыми. В таких условиях значительная часть внимания уделяется внедрению в практику технологий стратегического развития. Интересной моделью стратегического развития является модель преобразования живой организации 4R. Суть модели заключается в сравнении организации с живым организмом. Авторы данной модели Ф. Гуияра и Дж.Келли обращают внимание на то, что не существует универсальной идеальной организации. Каждая характеризуется некими особенностями, набором хромосом, которые в зависимости от ситуации могут оказываться сильными или слабыми сторонами. Выживание организации, как и биологической системы зависит от способности меняться для достижения целей компании. Всего хромосом – 12 штук, каждая из них – рекомендация к действию руководства компании.

1. Хромосомы рефрейминга, в которые включаются:
- Увеличение мотивации сотрудников.
- Построение видения будущего.
- Система показателей.
2. Хромосомы реструктуризации:
- Бизнес–модель.
- Физическая структура.
- Архитектура работ.
3. Хромосомы регенерации:
- Разработка системы вознаграждения.
- Индивидуальное обучение.
- Развитие организации.
4. Хромосомы ревитализации:
- Потребность рынка.
- Новые виды бизнеса.
- Информационные технологии.

Данная модель является довольно сложной в построении, однако дает полноценную картину положения организации на рынке на данный момент времени и определяет движение организации вперед к общей цели.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Гладких М.О.

Дикарев Д.И., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Алгоритм проведения организационных изменений на предприятии

Концептуальные модели организационных изменений были сформированы в середине 1990–х годов под воздействием развития технологической и информационных сфер. К таким моделям можно отнести модель преобразования бизнеса К. Левина, концепция организационного развития Ф. Гуияра и Дж. Келли, концепция Дж. П. Коттера, модель «кривой изменений» Дж. Дак, теория Е и О организационных изменений М. Бира. Специально для подготовки комплекса организационных изменений компания ООО «ВГ» была рассмотрена сквозь призму организационного моделирования.

Согласно модели Л. Грейнера в ООО «ВГ» процесс расширения организации и усовершенствование качества обслуживания должен состоять из следующих этапов.

Этап первый. Давление со стороны внешних факторов: невысокая доходность организации; распределение прибыли между участниками общества. Давление со стороны внутренних факторов: снижение производительности оборудования; разрозненная работа коллектива, приводящая к ухудшению качества обслуживания. На втором этапе в целях выхода из сложившейся ситуации руководителям необходимо осознать необходимость расширения организации и усовершенствования технического обслуживания оборудования. Далее следует проанализировать рынок весового оборудования, провести анкетирование персонала по выявлению проблем в работе и рассчитать прибыль, которая уходит на аренду помещения.

Этап четвертый. Переход от аренды к личной собственности увеличит доходность в перспективе. При открытии новых точек понадобятся новые сотрудники, следовательно, отношение к работе будет более ответственным. При регламентировании трудовых обязанностей для каждого сотрудника проблема разрозненности работы будет устранена.

На пятом этапе организационных изменений следует четко расписать трудовые обязанности для каждого сотрудника: поиск клиентов, поставщиков; прием и оформление заказов; ремонтные работы оборудования; транспортные грузоперевозки.

На заключительном шестом этапе организационного моделирования для мотивации персонала следует разработать систему премиальных наград. В связи с расширением организации можно ввести систему KPI – увеличение зарплаты за привлечение новых крупных клиентов, поставщиков, а также количество выполненных работ (ремонт, обслуживание весового оборудования).

Научный руководитель – к.э.н., доц. Франовская Г.Н.

Елисеева А.Ю., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Обзор точек зрения на сущность стратегии

Стратегия является набором меняющихся правил и приемом, благодаря которым можно создать и сохранить в достаточно продолжительном промежутке времени конкурентных преимуществ организации на внутренних и внешних рынках. В данном определении внимание акцентируется на правилах и приемах, которые используются при формировании стратегии, но не все правила могут относиться к стратегическим. Главным аспектом понятия является взаимосвязь с конкурентоспособностью организации.

Американские экономисты А.А. Томпсон и А.Дж. Стрикленд в своей книге дали другое определение сущности стратегии. У них стратегия является сочетанием методов конкуренции и организации бизнеса, которые приводят к удовлетворению клиентов и достижению организационных целей. Данная стратегия считается стратегией восстановления, которая находит и уничтожает очаги финансовой и конкурентной слабости организации. Также это определение интерпретируется как комплекс правил для выбора правильного решения.

Российский учёный экономист В.С. Ефремов рассматривает стратегию бизнеса как последовательность определенных действий, которые влекут за собой определенные и неизменные пути развития производственно–коммерческой организации на длительном историческом промежутке времени. Эти действия образовываются в пределах определенной системы принципов, правил и приоритетов, которые связаны с определенными обстоятельствами причины, времени, способа и цели действий.

Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Дж. Лэмпел предоставляют другое понятие стратегии как плана, в котором находится представление о целях организации в виде увеличения его положения на рынке и внутреннего состояния, а также принципов или модели поведения, которые организация ставит в приоритет на пути к успеху. Это понятие было сформулировано на базе лингвистического анализе и некоторых случаев использования определения стратегии.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что под стратегией понимается набор различных методов, которые направлены на продвижение организации. Они также затрагивают многие сферы деятельности организации, ее средств и форм деятельности, механизма работы в организации и ее место в окружающей среде, приводящие к достижению организационных целей.

Научный руководитель – к.э.н., преп. Майорова В.В.

Жучкова А.В., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Особенности разработки и внедрения онлайн – проекта в современных условиях

Для появления проекта, который будет реализовываться в онлайн – режиме, требуется выполнение значительного объема работ. Для того чтобы сайт, портал, блог или какой – либо онлайн – бизнес хорошо работал, приносил доход, осуществлял свои функции, необходимо до начала разработки проанализировать и выполнить ряд подготовительных работ, так как это поможет изначально создать основу для развития будущего проекта.

Главной целью запускаемого объекта является то, что нужно запустить в сеть не просто очередной веб – ресурс, а успешный и благополучный проект. В современных условиях каждый день развиваются Интернет, информационные технологии, появляются различные устройства и площадки, с помощью которых легко можно выйти на рынок со своим проектом. Онлайн – ресурс должен отвечать всем текущим требованиям.

Перед началом проектирования стоит провести маркетинговые исследования, благодаря которым, можно узнать, к каким методам стоит прибегать, в каком направлении действовать, как реализовывать проект в целом.

Далее результаты проведенного исследования используются для разработки концепции онлайн – проекта. Эти ключевые параметры очень важны, так как от них может зависеть будущий успех реализуемого проекта. По завершению маркетингового исследования, благодаря которому рождается общая концепция, уже можно говорить о стоимости реализации всего объекта, а также об отдельных стоимостных единицах, таких как, этапы работы, целесообразность удорожания или удешевления.

После завершения этих этапов, начинается написание контент – плана и его размещение на выбранном ресурсе. Современный контент – план многогранен и обширен, он включает в себя интенсивную деятельность по генерации различных материалов, с помощью которых происходит привлечение своей аудитории и активное взаимодействие с ней. Это эффективный инструмент продвижения бренда. Всё это позволит полномасштабно оценить значимость и доступность онлайн – проекта.

Таким образом, хотелось бы отметить, что реализуемый онлайн – проект может стать эффективным и стабильным доходом вашего бизнеса, если правильно соблюдать все особенности и условия вступления на онлайн – платформы.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Табачникова М. Б.

Исайкина О.О., бак. 5 к.
Воронежский государственный университет

Проблемы стратегического управления в организации

Вклад бизнеса и его роль в развитии экономики государства достаточно велики. Частный бизнес обеспечивает стабильность рыночных отношений, высокую занятость населения и эффективность народного хозяйства страны. Для успешного развития предприятию необходим план на долгосрочную перспективу. Одна из проблем предприятий в России состоит в том, что их руководители не строят долгосрочных планов развития, а видят в качестве главной цели своей деятельности получение максимальной прибыли здесь и сейчас. Генеральная стратегия позволит увидеть имеющиеся ресурсы у организации и выявить существующие проблемы, выделить основные направления совершенствования и сделать компанию более привлекательной в глазах возможных инвесторов.

На первом этапе разработки стратегии определяется корпоративная миссия, которая должна быть понятна и проста, как для потребителей, так и для сотрудников предприятия. На втором этапе формирования стратегии определяют достижимые цели, которые должны отражать миссию компании. И третий этап – это разработка стратегии с применением SWOT–анализа, который поможет определить возможности предприятия и одновременно потребности отрасли.

Овладение навыками планирования является одним из главных критериев успеха в управленческой деятельности. Стратегическое планирование поможет частному бизнесу найти альтернативные пути развития в будущем, акцентируя внимание на условиях внешней и внутренней сред. Это также позволит найти баланс между интересами компании и стремительно меняющейся внешней средой. Стратегия на предприятии также повышает эффективность управления путём вовлечения персонала в процесс составления стратегии. Поэтому внедрение системы стратегического менеджмента – одна из важнейших задач на предприятиях частного бизнеса. Отсутствие же стратегии в организации приведет к поражению в конкурентной борьбе, и в связи с этим сложно переоценить важность стратегического управления для долгосрочного развития любого предприятия. Овладение навыками планирования является одним из главных критериев успеха в управленческой деятельности.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Голикова Н.В.

Климов Н.А., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Использование CRM– и CTRM–систем зернотрейдерами

В условиях цифровизации и глобализации всё большую роль в повышении эффективности деятельности компании приобретает управление бизнес–процессами.

Относительно зернотрейдеров одним из ключевых бизнес–процессов выступает управление взаимоотношениями с клиентами.

Для организации этих процессов зернотрейдеры зачастую выбирают один из трёх вариантов: составление баз данных и проведение расчётов в Excel; использование CRM–систем; использование CTRM–систем.

Представленные варианты расположены по степени повышения автоматизации и комплексного объединения процессов, а также затрат на внедрение и обслуживание. При выборе способа организации работы с клиентами целесообразно учитывать ряд таких факторов, как объём доступных организации ресурсов, масштабы её деятельности, потенциальный положительный эффект от внедрения системы. Рассмотрим каждый способ организации работы с клиентами подробнее:

Наиболее трудоёмким и наименее эффективным выступает составление баз данных в программном продукте EXCEL. Данный способ удобен исключительно для компаний, осуществляющих деятельность на локальном рынке и/или имеющих небольшое количество клиентов. Основной плюс данного способа – его бесплатность, т.к. зачастую Excel идёт в комплекте с Windows и не требует периодических платежей.

Системы CRM позволяют значительно оптимизировать данный процесс за счёт автоматизации. Информация о каждом клиенте может быть моментально получена в формате персональной карточки. Данный способ позволяет сократить затраты времени на поиск нужной информации, однако использование данного ПО предполагает осуществление периодических платежей, что может быть непосильно для субъектов малого бизнеса.

Системы CTRM представляют собой блочные ПО, позволяющие объединить большинство процессов организации в рамках одного программного продукта. CTRM–системы позволяют управлять: торговлей, рисками, перевозками, запасами и финансовыми операциями. Как и в случае с CRM–системами, данное ПО требует значительных финансовых вложений на его внедрение и обслуживание.

Таким образом, при выборе системы организации взаимодействия с клиентами компании необходимо учитывать внутренние особенности, а также сопоставлять потенциальный положительный эффект с затратами.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Табачникова М.Б.

Кокорина А.А., маг. 2 к.
Ярославский государственный университет

Проблемы централизации бюджетного учета и отчетности казенных учреждений в органах Федерального казначейства

Финансы традиционно являются наиболее сложным объектом в системе управления деятельностью казенных учреждений, реализующих различные полномочия и функции в сфере государственного и муниципального управления. Надлежащее финансовое обеспечение является основой успешной реализации государством мер социальной поддержки и различных проектов, направленных на поддержание экономики страны.

В последнее время все большее распространение получают процессы централизации управления финансами, в частности такая работа активно ведется в рамках централизация бюджетного учета и отчетности казенных учреждений в органах Федерального казначейства (далее ОФК) и сопряжена на практике с множеством разноплановых проблем. Основной их причиной, по мнению автора, является недостаточная проработка процессов взаимодействия казенных учреждений и ОФК.

Первый блок проблем при переходе на централизованный бюджетный учет и в дальнейшей работе связан с корректной работой информационных систем, в том числе из–за «конфликтов», возникающих между различными программно–аппаратными средствами, используемыми при работе. Так на практике возникает проблема своевременного решения различных вопросов службами технической поддержки информационных систем.

Второй блок проблем связан с дублированием функций по проверке первичных документов – составлять и нести ответственность за их законность должны казенные учреждения, но так как бюджетный учет и отчетность осуществляют ОФК, то они и должны проверять законность совершения и отражения в учете операций, фактически совершаемых казенными учреждениями. Как итог, данные проблемы приводят к увеличению трудозатрат, несмотря на то, что централизация процессов учета и отчётности предполагает их снижение.

Третий блок проблем возникает в ходе взаимодействия казенных учреждений и ОФК при финансовом планировании и своевременном осуществлении кассового расхода.

В рамках статьи представлена лишь небольшая часть проблем, возникающих в условиях централизации бюджетного учета и отчетности в органах Федерального казначейства. По мнению автора, данная проблематика требует дальнейшего всестороннего и глубоко исследования.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Королева Г.А.

Кононыхина В.Э., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Зарубежные модели прогнозирования банкротства: виды и специфические особенности

Новый, возникший в 2020 году, штамм вируса заставил всех адаптироваться и приспосабливаться к новым условиям. Бизнес и экономики столкнулись с удаленной работой, снижением спроса на производимые товары и услуги. Всё это указывает на актуальность проблемы антикризисного управления для нашей страны и мира в целом. Как известно, любое предприятие в своем развитии рано или поздно сталкивается с различными видами кризисных ситуаций, и наступающее после кризиса банкротство рассматривается как острое проявление кризиса.

Для российских организаций наиболее корректным является использование отечественных моделей прогнозирования банкротства, так как данные модели адаптированы и разработаны с учетом российских особенностей ведения бизнеса и предпринимательства, но для полноты картины следует принять во внимание и методики расчета, разработанные зарубежными экономистами. Наиболее популярными в зарубежной практике являются модели Альтмана (с разным количеством факторов), Бивера, а также модель Таффлера–Тишоу.

Классической моделью принято считать пятифакторную модель Альтмана, разработанную им в 1968 году. Данная модель позволяет оценить степень риска банкротства предприятия, уровень финансовой устойчивости, провести сравнительный анализ с другими предприятиями. Усовершенствованная модель учитывает специфику производственных и непроизводственных предприятий.

Модель Бивера определяет вероятность банкротства с точки зрения величины чистой прибыли. С позиции У. Бивера, разница между входящими и исходящими денежными потоками является основным критерием платежеспособности.

Другая методика прогнозирования банкротства предприятий на основе его финансовых показателей была предложена в 1977 году британскими учеными Р. Таффлером и Г. Тишоу. Данная модель была разработана по результатам тестирования более ранней модели Альтмана на данных отчетности британских компаний как более соответствующая новым экономическим реалиям.

Все эти методики в той или иной степени могут помочь распознать банкротство предприятия на ранних стадиях его появления, однако не стоит слепо использовать данные методы без детального качественного анализа, используемых в расчетах показателей.

Научный руководитель – д.э.н., доц. Кособуцкая А.Ю.

Конопкина А.С., маг. 1 к.
Воронежский государственный университет

Разработка конкурентной стратегии организации (на примере ООО «Т2 Мобайл»)

Ожесточенная конкуренция выдвигает свой критерий в оценке успешности функционирования хозяйствующих субъектов – конкурентоспособность. Определение его уровня имеет значение как для количественной оценки данного показателя, так и для его всестороннего анализа в целях усиления конкурентоспособности.

Необходимость и возможность стратегического управления процессом наращивания конкурентоспособности предприятий является важнейшими объективными предпосылками разработки конкурентной стратегии. В настоящее время данная проблема приобретает высокую актуальность, так как современные российские организации испытывают возрастающее давление со стороны динамично меняющейся внешней среды.

Проведя анализ ООО «Т2 Мобайл», в рамках конкурентных стратегий, выделенных М. Портером, для компании рекомендована стратегия горизонтальной дифференциации продукта или услуги, которая повысит долгосрочную эффективность компании.

При выборе из конкурентных стратегий на основе SPACE – анализа для ООО «Т2 Мобайл» лучшей представляется применение стратегии захвата рынка (конкурентные стратегии). Необходимо парировать угрозы, которые связаны с потерей финансирования.

При выборе конкурентных стратегий, исходя из анализа жизненного цикла развития продукции ООО «Т2 Мобайл» рекомендуется применять стратегию горизонтальной диверсификации – искать и использовать дополнительные возможности, производить новые продукты/услуги с применением новых технологий, которые не связаны с уже предлагаемыми рынку, но которые могут вызвать интерес существующих покупателей. Данная стратегия также входит в рамки квадранта «Боритесь» SPACE – анализа и является наиболее оптимальной из представленных.

Таким образом, изучение процесса наращивания конкурентоспособности предприятий позволяет выявить точки роста компании, что в свою очередь является подспорьем для разработки конкурентной стратегии. Стратегия горизонтальной диверсификации поможет увеличить присутствие ООО «Т2 Мобайл» на рынке, максимизировать возможности менеджмента на рынке своей основной продукции, снизить риски благодаря расширению рыночного предложения.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Голикова Н.В.

Константинов Д.Г., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Оценка рисков на предприятии

Многие предприятия сталкиваются с необходимостью оценки риска, преследуя задачу уменьшить количество неблагоприятных событий и достигнуть намеченных целей. Оценка рисков помогает руководству понять, какие риски важны и как они связаны со стратегическим планом, миссией организации или конкретной операцией. Отсутствие надежного процесса анализа информации о рисках может повлечь за собой множество последствий, некоторые из которых могут быть разрушительными для предприятия.

Оценка риска дает возможность ответить на следующие вопросы:

– Что может случиться и при каких обстоятельствах?

– Каковы возможные последствия?

– Насколько вероятны возможные последствия?

– Эффективно ли контролируется риск?

При ответе на эти вопросы цель состоит в том, чтобы выполнить только тот уровень анализа, который необходим для принятия решения, поскольку недостаточный анализ может привести к принятию неверных решений, а чрезмерный анализ приведет к пустой трате ресурсов. Чем раньше в жизненном цикле выполняется оценка рисков, тем более рентабельным будет функционирование процесса или деятельности в будущем. Результаты, полученные в ходе оценки, формируют основу для проведения мероприятий по управлению технологического процесса, предпринимаемых на предприятии.

Методы, используемые при анализе риска, могут быть качественными, количественными или смешанными. Важно отметить, что оценка рисков предприятия учитывает не только отрицательные, но и положительные воздействия. При оценке риска рассматриваются такие аспекты как вероятность возникновения события и его влияние на деятельность организации.

Результаты оценки отображаются с помощью гибких инструментов визуализации, наиболее используемым из которых является карта рисков. Правильная оценка рисков дает руководителям возможность грамотно расставить приоритеты, чтобы организация была готова реагировать на них надлежащим образом. Эффективный процесс оценки рисков никогда не заканчивается простым списком рисков, он всегда приводит к формулированию мер реагирования на риски для устранения выявленных пробелов.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Меняйло Г.В.

Королева П.Ю., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Развитие предприятия в цифровую эпоху

Развитие цифровых технологий существенно меняет экономику страны. Цифровизация является важнейшим направлением развития всех современных предприятий. Открывающиеся возможности позволяют повысить эффективность производства, производительность труда, а также приобрести конкурентные преимущества на рынке. Понятие цифровизации экономики предприятия связано с внедрением новых технологий, ставших доступными для бизнеса в последние годы, а также глубокое преобразование продуктов. Подобный подход учитывает не просто приобретение нового оборудования или программного обеспечения. Это готовность к комплексным переменам, которые затрагивают культуру корпорации, эффективное управление и внешние коммуникации.

Компании могут предпринимать самые разные шаги, чтобы инициировать этот процесс, поэтому существует несколько условий цифровизации, которые необходимо использовать для обеспечения успеха.

1) Постановка задач. В зависимости от того, какую задачу ставит перед собой компания, например, повышение эффективности, увеличение прибыли или улучшение качества клиентского сервиса, стоит подбирать соответствующие ИТ–решения.

2) Поддержка сотрудников на всех уровнях. Цифровая трансформация требует изменений на всех уровнях организации, особенно со стороны технически подкованных руководителей и ключевых лиц, принимающих решения. Необходимо определить уровень технической грамотности сотрудников и понять, как можно устранить наличие пробелов.

3) Оптимизация операций. Определение четких методов планирования и четких процедур в процессе цифровизации позволит сократить время, и улучшить рабочие процессы в целом.

4) Выбор новых решений. Способность помочь в решении поставленных бизнес–задач — лишь один из факторов, на которые стоит обратить внимание при выборе новых решений. Они также должны быть удобными в использовании и желательно масштабируемыми. Кроме того, при изучении доступных решений следует учитывать, что, скорее всего, в будущем их ждет новая трансформация.

5) Создание цифровой дорожной карты и видения. Цифровизация – это полностью целостное мероприятие, требующее четкого видения того, как использовать цифровые инструменты, а также подробного плана реализации в масштабах всей организации.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Меняйло Г.В.

Косякина Я.В., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Влияние внутренних рисков на эффективность деятельности организации

Для поддержания устойчивой работы предпринимателю необходимо заниматься выявлением и анализом факторов, оказывающих влияние на уровень рисков. Успехи и неудачи организации следует рассматривать с учетом их классификации на внешние и внутренние.

К внутренним рискам можно отнести: производственные, маркетинговые, технологические и др.

Проявление производственного риска заключается в снижении производительности труда, эффективности функционирования рабочей силы, дефицитом (перерасходом) сырья, что оказывает негативное воздействие на производственный процесс: снижается качество продукции, увеличивается производственный цикл, растут логистические затраты. Для минимизации рисков необходимо обеспечивать персонал предметами и средствами труда, составлять технологические планы, создавать безопасные условия работы, определять нормы материальных расходов, запасов.

Технологический риск может проявляться в неправильно выбранной технологии, поломке оборудования, трудностей приобретения и установки модернизированных основных средств. Чтобы избежать таких ситуаций следует регулярно проводить осмотр и текущий ремонт оборудования, тщательно выбирать поставщиков основных средств, обучать работников новой технологии. Собственные разработки запатентовывать и в полной мере обеспечивать защиту интеллектуальной собственности.

Проявление маркетингового риска заключается в неправильной сегментации рынка, ошибочном прогнозировании спроса, политике ценообразования и продвижения. Для устранения или минимизации маркетингового риска можно применить экспертную оценку, суть которой – в сборе, изучении, обработке мнений опытных специалистов в области маркетинга. Снизить риск можно путем глубокого исследования рынка, выпуска товаров, пользующихся спросом, использования авторитетных дистрибьютеров, применения прогрессивных методов продажи.

Для обеспечения стабильного развития компании необходимо выявлять данные риски, определять их отрицательный эффект, разрабатывать мероприятия по устранению неблагоприятных событий. Однако кроме принятия дополнительных мер, значительно снизить риски можно посредством контроля производственной, технологической, сбытовой и других областей деятельности компании.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Меняйло Г.В.

Крюгер В.В., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Участники краудсорсинговых проектов: классификация и особенности вовлечения

Краудсорсинг — способ организации трудовой деятельности неограниченного числа участников, перед которыми стоит общая задача для создания ценности посредством выполнения несложных заданий с использованием современных технологий.

Выделяют следующие роли участников краудсорсинговых проектов:

1. «Учителя».
2. «Ученики».
3. «Сторонники».
4. «Неравнодушные».
5. «Коммуникаторы».
6. «Зеваки».
7. «Корыстные».
8. «Поклонники».

Причины, которые побуждают людей к участию в краудсорсинговых проектах могут быть следующие: нравственные, экономические, когнитивные, социальные и др.

Особенности участия в краудсорсинговых проектах: добровольная основа; применение IT–технологий для координации деятельности; единство цели; выполнение простых задач; рейтинговая система для участников проекта.

К факторам, обеспечивающим эффективность трудовой деятельности участника краудсорсингового проекта, относятся справедливость и ожидания участника.

Оценка уровня вовлеченности краудсорсера к повышению эффективности трудовой деятельности может быть представлена формулой:

$m = \frac{j*exp*(w_s+w_p+w_{exc}+w_{ad}+w_{au}+w_d)}{100\%}$, где m — уровень вовлеченности краудсорсера к повышению эффективности трудовой деятельности; j — уровень объективно ощущаемой справедливости краудсорсером; exp — уровень объективных ожиданий краудсорсером; w1…w6 — удельные веса, сила влияния отдельного фактора на уровень мотивации к повышению эффективности трудовой деятельности; s — уровень объективно ощущаемой безопасности; p — уровень объективно ощущаемого удовольствия; exc — уровень объективно ощущаемого возбуждения; ad — уровень объективно ощущаемых приключений; au — уровень объективно ощущаемой автономности; d — уровень объективно ощущаемой дисциплины.

Научный руководитель — к.э.н., доц. Трещевский Д.Ю.

Кудаева Л.А., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Контроль качества и безопасности медицинской деятельности

В Российской Федерации требования безопасности, эффективности, своевременности, рациональности и доступности медицинской помощи для каждого пациента закреплены законодательно и стали неотъемлемой частью государственной политики в сфере здравоохранения.

Всеобщее управление качеством – принципиально новый подход к управлению любой организацией, направленный на достижение долгосрочного успеха за счет максимальной эффективности деятельности при минимальных затратах и стабильном качестве выпускаемой продукции.

В учреждениях здравоохранения необходима система, реализующая концепцию обеспечения качества, предусматривающая постоянную работу по созданию условий, в которых требуемое потребителями качество производится на каждом этапе оказания медицинской помощи.

Актуальность проблемы изучения вопросов организации системы внутреннего контроля качества медицинской деятельности определяется отсутствием универсального метода или технологии построения системы качества в медицинской организации. Перед каждой конкретной организацией стоит задача создания своей собственной системы, в максимальной степени учитывающей специфику этой организации. В 2015 году ФГБУ «Центр мониторинга и клинико–экономической экспертизы» Росздравнадзора были разработаны «Предложения (практические рекомендации) по организации внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации» для стационара, в 2016 году – для поликлиники.

Предложения Росздравнадзора не являются копией какого–либо одного стандарта – это уникальный документ, который был разработан на национальном уровне с привлечением большого круга экспертов, специалистов по разным областям на основе лучших международных подходов и практик, которые существуют в части обеспечения безопасности пациентов, в части управления качеством и обеспечения качества медицинской деятельности. В рамках внедрения Предложений Росздравнадзора (по работе стационара и поликлиники) в каждой медицинской организации должны быть разработаны оценочные листы с качественными показателями, учитывающими характер выполняемой деятельности. Оценочные листы, разработанные на основе данных Предложений, позволят медицинским организациям самостоятельно комплексно подойти к оценке качества и безопасности медицинской деятельности, определить проблемные места, разработать свою систему корректирующих мероприятий.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Трещевский Ю.И.

Линкина Е.А., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Стратегический контроллинг продаж на предприятии

Каждая организация ставит перед собой цель получения прибыли и повышение эффективности работы компании. Организации разрабатывают собственные этапы развития, стратегии и преобразования, чтобы дойти до наиболее автоматизированного этапа труда. Однако, без постановки данных задач и распределения их поэтапно в современном обществе оптимизировать работу почти нереально.

Сейчас в условиях сильной конкурентной борьбы многие компании начинают быстро менять и концентрировать внимание на внутренних проблемах. Они вырабатывают долгосрочную управления продажами, которая изменит их компанию и заставит лучше функционировать. Она сделает работу компании эффективной при использовании ресурсов в текущей деятельности. Нельзя выделить одну стратегию для всех компаний, как и, нельзя выделить одно универсальное стратегическое управление продажами. Каждое предприятие индивидуально в своей сфере. Из-за этого подготовка стратегии для каждой фирмы по - своему уникальна.

Нами проведено исследование на предприятии ВТРЗ филиал АО «Желдорреммаш». Для достижения желаемого результата сотрудники пересматривают ряд мер, начиная от изменения распорядка дня, до преобразования самого материала выпуска. Всё это входит в разработку новой стратегии продаж. Для того, чтобы обеспечить хорошую выручку и выполнять план каждый год, экономисты отделов контролируют планы продаж и фиксируют это документально, производят анализ данных. В программе 1С производится расчет и сравнение показателей прибыли за прошлые периоды и года. Данная отчётность относится к методу прогноза продаж «Анализ временных рядов». На ВТРЗ филиал АО «Желдорреммаш» данный метод производят часто, в зависимости от изменения прибыли. Аналитики и сотрудники компании сравнивают рентабельность и показатели в сравнении с прошлыми периодами, чтобы выработать определенную стратегию и анализировать собственные ошибки для их дальнейшего устранения. Руководство тщательно проверяет результаты и отправляет их в главный Московский офис. Далее оттуда пойдут последующие задачи на дальнейший период или год.

Данный стратегический контроллинг эффективен и незаменим в работе предприятий. Он помогает добиться устранения неликвидных материалов, уменьшить нежелательные расходы и вывести предприятие на новый уровень его конкурентоспособности.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Голикова Н.В.

Лоскутова В.В., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Планирование деятельности предприятия

Планирование деятельности предприятия является одной из важнейших функций управления. От умения управленца принять рациональное плановое решение зависит успешное функционирование предприятия в целом.

Существование современных предприятий напрямую связано с постоянно изменяющимися факторами как внешними, так и внутренними. Чтобы возможные изменения не отразились на деятельности организации отрицательным образом, необходимо тщательно подойти к процессу планирования. Опыт отечественных и зарубежных предприятий наглядно демонстрирует негативные последствия при отсутствии должного уровня планирования в организации.

Процесс планирования деятельности предприятия не теряет свою актуальность десятки лет. Он является одним из ключевых звеньев успешного функционирования предприятия.

Важным принципом планирования служит гибкость, что означает возможность корректировки стратегического направления. Гибкость позволяет снизить возможные риски и потери, которые могут быть вызваны непредвиденными обстоятельствами. Угрозы для предприятия из–за пренебрежения к данной процедуре достаточно велики.

Планирование опирается на опыт организации предыдущих временных периодов, за которые возможно выявить тенденцию поведения предприятия на рынке. Решение любых проблем в организации требует логический алгоритм действий. Данный этап включает в себя определение главной цели, исходя из чего будет разработан комплекс мероприятий, анализ уже имеющихся показателей для формирования целостного мнения о проблеме, поиск критерий, их обоснование для последующих альтернативных вариантов решения, наиболее подходящий вариант решения возникшей проблемы.

Для успешной реализации запланированных мер на предприятии стоит учитывать тот факт, что принимать участие и осознавать важность этого действия, должен каждый работник. Реализуемость зависит от понимания персонала главной цели и миссии организации.

В условиях жесткой конкуренции на рынке, в связи с огромным разнообразием предложения товаров и услуг, следует осуществлять планирование как краткосрочное, так и долгосрочное. Долгосрочное планирование позволит предприятию отвечать поставленным требованиям и целям для наиболее эффективной и прогрессирующей деятельности.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Голикова Г.В.

Лынова Т.Е., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Минимизация рисков в IT компаниях

С каждым годом в нашем мире уровень информатизации повышается, и соответственно возникает большая потребность в it продуктах. Многие сталкивались с неудачами в it проектах, которые терпят убытки.

Большинство проблем возникает из–за неправильной оценки рисков, за которые заказчик не хочет доплачивать.

Для решение данной проблемы необходимо, чтобы бизнес аналитик использовал матрицу БКГ куда он внесет все проекты, которые принесли, как убытки, так и прибыль.

После составление матрицы, происходит совещание ведущих программистов и проектных менеджеров. Они будут выбирать проект из этой матрицы, имеющий сходство с новым проектом по нескольким параметрам. Каждому из них будет рассылаться на почту анкета с определенным списком вопросов о реализовавшемся проекте. Данная анкета включает вопросы: какой дедлайн был фактически у проекта? какой функционал был разработан в проекте? как работала команда? какой способ общения был с заказчиком? с какими рисками столкнулась команда при разработке приложения?

Каждый сотрудник отвечает на эти вопросы, и ответы выводятся на экран и составляется таблица в виде слабых и сильных сторон данного проекта. Далее руководители анализируют проект с помощью SWOT анализа и делают выводы, по которым будут реализовывать новый проект.

Очень важно, чтобы при проведении такого анализа учитывалась эффективность управления проектом. Потому что для одной и той же задачи может оказаться, что один руководитель проекта может ее выполнить успешно, а другой ее полностью завалит, либо понесет большие убытки. И в данном случае неуспех не означает, что оценка была изначально сделана неправильно (она, может быть, была и правильной) – просто нужно всегда учитывать наличие ошибок в управлении.

Таким образом, можно сделать вывод, что каждый проект является новым, уникальным продуктом или бизнес–процессом. Важно то, что до окончания проекта точные параметры конечного продукта никому доподлинно не известны. Это обуславливает высокую степень неопределенности. Благодаря такому методу, который описан выше, риски будут минимизированы и прибыльность проекта возрастет в разы.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Голикова Г.В.

Малугина А.Г., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Инновации в логистике

Понятие «инноваций» в логистике означает новые разработанные технологии, помогающие доставлять груз из одного места в другое и ускорить различного рода процессы, увеличивая при этом выгоду организации. Благодаря инновациям в логистике оптимизируется время доставки, обработки и отправки заказа.

В настоящее время существует относительно большое количество инновационных систем в логистики. Рассмотрим некоторые из них.

Облачные технологии (англ. Cloud computing) продолжают проникать в информационное пространство в область управления цепями поставок. «Cloud computing» представляет собой модель обеспечения пользователей необходимой им информацией через сеть Интернет, не прибегая при этом к внешним носителям и экономя место на жестких дисках устройств. Многие специалисты оценивают удобство данной технологии, размещая свои данные в сети Интернет. При помощи облачных технологий решаются такие проблемы, как: удаление географических границ, снижение затрат и повышение масштабируемости.

Блокчейн (англ. blockchain или block chain) – база данных, которая содержит постоянно пополняемую информацию в так называемых блоках. У каждого блока есть время создания и связь с предыдущим блоком, поэтому записанная информация уже не может изменяться. Данная структура делает технологию блокчейн похожей на электронный журнал записи. Влияние «блокчейн» на цепь поставок велика, ведь система упрощает процессы отслеживания, делает сделки более безопасными и контролирует качество продукции.

Интернет вещей (англ. Internet of Things или IoT) – концепция физических объектов, оснащенных встроенными датчиками для взаимодействия друг с другом и внешней средой. Интернет вещей подразумевает оснащение предметов специальными технологиями, позволяющими им «общаться» с другими электронными устройствами — компьютерами, планшетами и смартфонами, посылая тот или иной сигнал, передающий информацию о статусе объекта. IoT полностью меняет логистическую цепь поставок, помогая устранять неполадки и автоматизируя передачи данных.

На сегодняшний момент логистика и технологии, объединяясь, все больше повышают эффективность производственных процессов и делают нашу жизнь комфортнее, упрощая работу компаниям и удовлетворяя потребности потребителей.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Вахтина Н.И.

Мальцев И.М., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Современные проблемы оперативного управления производством и пути их решения

В современных условиях к системе оперативного управления производством представляются жесткие условия. Оперативное управление основано на вытягивании из предыдущего производственного звена нужного количества изделий тогда, когда в них возникла потребность.

Оперативное управление – это разработка определенных действий на краткосрочный период, обеспечение выпуска готовой продукции при заданных сроках, нормативных затрат, ассортименте и количества.

Выделяют следующие цели, которые стоят в основе оперативного управления производством: минимизация запасов и заделов всех видов; формирование наиболее благоприятной программы производства совместно с другими системами управления предприятием; минимизация длительности производственного цикла; осуществление жесткого контроля материально–технического обеспечения; минимизация объема незавершенного производства; обеспечение выравнивания производства, т.е. сочетание поточных методов с достаточно частыми изменениями номенклатуры и объема выпуска продукции.

Чтобы правильно построить структуру управления необходимо подразделения сгруппировать в трех блоках: функциональный блок; программно–целевой; координационный.

В современных условиях для решения определенных задач предназначены PLM–системы. Технология управления жизненным циклом позволяет предприятиям укрепить контроль над процессом проектирования, производства и продажи продукции. Основу каждой PLM–системы составляет данные о продуктах: рецептуры, списки комплектующих, сведения о размерах, рекомендации о доставки продукции в магазин.

Причины, которые мешают внесению современных автоматизированных технологий производства в Россию: отсутствие государственной поддержки, моноавтоматизация физического производства слабое понимание преимуществ и потенциального эффекта автоматизации управления производством; недостаточная численность квалифицированных специалистов, существенные отличия национальных и отраслевых стандартов от мировых, низкий уровень организации производства, информационный хаос, отсутствие эффективных способов стимулирования и мотивации персонала на совершенствование бизнес–процессов, локальность автоматизации.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Вахтина Н.И.

Матлов А.А., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Расчет эффективности внедрения системы обучения персонала в организации

Одним из аспектов успешного функционирования современной организации является эффективная реализация обучения персонала. Квалифицированные сотрудники положительно влияют на работоспособность всех структур бизнеса. Специалисты в той или иной области – это одни из ключевых звеньев деятельности организации. Чтобы оценить качество внедряемого обучения следует проанализировать отбор и текучесть персонала, а также экономический эффект и экономическую эффективность от предложенного обучения.

Коэффициент текучести персонала рассчитывается по формуле:

$$КТ = \frac{ЧУ}{СЧ} * 100\%,$$

где КТ – коэффициент текучести специалистов (%), ЧУ – число уволенных сотрудников по собственному желанию (чел.), СЧ – среднесписочная численность (чел.).

Коэффициент отбора кадров рассчитывается по формуле:

$$КО = \frac{ЧО}{ЧП},$$

где КО – коэффициент отбора (%), ЧО – число отобранных специалистов (чел), ЧП – число претендентов (чел.).

Экономический эффект рассчитывается по формуле:

$$Э = Р - З,$$

где Э – экономический эффект (руб.), Р – результат деятельности (руб.), З – затраты на получение данного результата (руб.).

Экономическая эффективность рассчитывается по формуле:

$$ЭФ = \frac{Р}{З} * 100\%,$$

где ЭФ – экономическая эффективность (%), Р – результат деятельности (руб.), З – затраты на получение данного результата (руб.).

Благодаря данным расчетам можно проанализировать изменения числа сотрудников и общий экономический эффект от разработки и внедрения системы обучения персонала в организации, что позволит судить об экономической целесообразности предложенных нововведений.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Трещевский Ю.И.

Меняйло П.А., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Разработка цифровой стратегии компании

В настоящее время экономика всё больше переходит в цифровой сегмент, и большая часть компаний поддерживает данную тенденцию. Это создало новое направление в маркетинге – разработку цифровой стратегии.

Цифровая стратегия — это решение задач в бизнесе с использованием цифровых технологий.

Разработка цифровой стратегии включает в себя следующие этапы:

1. Определить цели продвижения компании.

2. Определить целевую аудиторию и её действия, то есть посчитать конверсию.

3. Найти наиболее удобные и доступные инструменты для продвижения компании в цифровой сфере, например: сайт, мобильное приложение, лендинг, рассылки в мессенджерах и email.

4. Составить CJM (customer jorney map) – историю коммуникаций потребителя с компанией от момента возникновения потребности до действия или наоборот бездействия. Данный показатель позволяет выявить слабые места и найти пути их решения.

5. Определить онлайн каналы для реализации целей и задач цифровой стратегии.

6. Сформулировать стратегию создания контента, сформировать стиль компании и формат взаимодействия с аудиторией.

7. Спланировать коммуникацию с потребителями по временному периоду и интенсивности.

8. Выделить бюджет на цифровое продвижение компании.

9. Определить индикаторы эффективности выполнения цифровой стратегии.

При планировании цифрового продвижения в зависимости от целей и используемых методов выделяются следующие виды стратегий:

– брендинг – это стратегия, направленная на максимальный охват целевой аудитории с помощью коммуникаций для роста узнаваемости, позиционирования или обозначения ценности предложения;

– перфоманс – это стратегия, направленная на формирование основного потока на цифровые площадки компании, приближение аудитории до состояния готовности к покупке и доведения до повторного заказа;

– перфоманс–брендинг – это слияние двух стратегий, в рамках которого выполняются задачи как брендинга, так и перфоманса.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Голикова Г.В.

Мищенко А.Н., маг. 1 к.
Воронежский государственный университет

Влияние пандемии на развитие аутсорсинга и инсорсинга в РФ

Эксперты отмечают, что кризисные ситуации являются мощным драйвером использования концепции аутсорсинга в деятельности организаций всех размеров, форм собственности и отраслевой принадлежности. Анализ отечественной и зарубежной практики применения аутсорсинга и инсорсинга свидетельствует о схожести тенденций в ежегодных темпах роста, расширении видов и форм аутсорсинга и инсорсинга. Выбор между аутсорсингом и инсорсингом осуществляется с учетом размера компании–заказчика, желаемой степени координации и контроля, уровня зрелости процессов в компании, предполагаемых сроки проекта, выводимой функции, возможных рисков.

В РФ наибольшее распространение получили следующие виды аутсорсинга: бухгалтерский и налоговый учет; кадровое делопроизводство; расчеты с персоналом; IT–обеспечение; правовое обеспечение; охрана и безопасность; реклама и маркетинг; клининг.

Пандемия коронавирусной инфекции подтолкнула бизнес к выводу на аутсорсинг и инсорсинг бизнес–процессов, ИТ–процессов, производственных функций и управление знаниями. Агентство RAEX считает, что аутсорсинга учетных функций возрастет на треть в условиях пандемии. Согласно данным TAdviser, в РФ растет количество крупных инсорсинговых компаний в области ИТ. В 2020 году бизнес больше всего внимания уделял ИТ–продуктам, предназначенным для увеличения продаж. Востребованы услуги усиления команд, также заметно вырос спрос на срочную разработку онлайн–сервисов и мобильных приложений. Значительно вырос в 2020г. рынок аутсорсинга персонала.

Инсорсинговые компании в 2020 г. чаще выходили за пределы материнских организаций и предлагали услуги на внешнем рынке («Сибинтек», «Сбербанк–Сервис» и др.).

Существующее недоверие к аутсорсинговым компаниям со стороны бизнеса небеспочвенно: у специалистов по аутсорсингу в РФ недостаточно возможностей для регулярного повышения квалификации. Известно, что в РФ только началась международная сертификации аутсорсеров бухгалтерского учета по программе IAPBE (Международного альянса профессиональной бизнес–элиты). Обучение проводит Академия информационных систем совместно с ассоциациями IAOP и ACTPA. Свои программы предлагают тренинговые компании; НИУ–ВШЭ и Южный федеральный университет предлагают магистерскую программу «Аутсорсинг информационных технологий».

Научный руководитель – к.э.н., доц. Исаева Е.М.

Муслимова В.М., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Демократизация управления организациями в современной России

В современном мире идет тенденция на демократизацию всех сфер жизни. Демократизация политической сферы перешла и на экономическую – особенно в сфере управления организациями. Время авторитарных руководителей, которые самостоятельно принимали все решения, не задействуя своих подчиненных и не давая им понять, за счет чего компания получает прибыль, проходит.

Следует отметить, что демократизация управления – это способ руководства компанией, подразумевающий активное участие работников в разработке и реализации управленческих решений. Данный способ управления компанией подразумевает широкую децентрализацию полномочий и свободу действий сотрудников, основанную на атмосфере доверия между руководством и подчиненными. При этом руководитель уделяет внимание и личной мотивации каждого сотрудника.

Демократизация в управленческой деятельности осуществляется через демократический стиль управления. Он основывается на стремлении руководителя и сотрудников к коллегиальному решению задач, а также к систематическому информированию подчиненных о ситуации в коллективе и организации в целом. Эффективность данного стиля управления доказывается и компаниями, которые выбирают студенты в качестве будущих работодателей. Согласно исследованию «FutureToday» за 2020 год, рейтинг лучших работодателей для студентов возглавил «Яндекс», ценности которого заключаются в свободе, профессионализме и открытости.

Основными методами демократизации управления являются методы участия работников в принятии управленческих решений, убеждения и широкого делегирования полномочий. Используется подход открытого менеджмента, создание различных групп или комитетов, состоящих из подчиненных, для разработки решений сосуществующих проблем. Задачи для реализации целей делегируются между сотрудниками с предоставлением им достаточно широкой свободы действий. Также менеджер старается понять потребности своих работников, чтобы суметь правильно их мотивировать на выполнение необходимых задач.

Таким образом, демократизация управления положительно влияет на эффективность работы каждого сотрудника и всей компании в целом. Для российских руководителей важно применять методы демократизации, чтобы иметь возможность конкурировать с западными компаниями.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Меняйло Г.В.

Наставшева В.О., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Стратегия формирования продаж коммерческой организации

Данная тема считается актуальной в настоящее время, так как играет значительную роль на рынке. Стоит отметить, что существует несколько стратегий формирования продаж, которые позволяют организации успешно развиваться и продвигаться, а также это способствует увеличению конкурентоспособности. При их выборе нужно учесть цель компании, вовлечённость коллектива в работу и управление в целом. Немаловажно стоит обратить внимание на потребительские предпочтения, риски, возможное внедрение новых технологий и прочие особенности.

Нами проведено исследование на примере рекламного агентства "Академия рекламы", которое активно развивается на постоянной основе и делает высокие продажи, но в связи с событиями, которые произошли в 2020 году, оно пережило кризис. С помощью обоснованного распределения целей, а также разработки планов по выходу из кризиса, агентству удалось вернуться к прежнему режиму работы. Немаловажно стоит отметить, что обоснованное распределение финансовых ресурсов, а также выбор целевых рынков, который приводит к потенциальным потребителям, имеют влияние на показатели деятельности организации.

В большинстве случаев сложно разработать стратегии продаж по многим причинам, например, каким образом можно сделать так, чтобы была высокая прибыль, сложно сориентироваться из–за новизны продукта и также это касается рекламного агентства "Академия рекламы", стратегическое поведение которого требуется совершенствовать для достижения определённой доли рынка и прочих целей.

В ходе нашего исследования для улучшения работы организации и, в том числе, для повышения объема продаж, предлагается сделать акцент на выборе ассортимента услуг для постоянных клиентов, а также нами обоснована целесообразность пересмотра ценовой политики и расширения предлагаемого ассортимента услуг для успешной и эффективной работы. Для получения большей результативности необходимо составление производственного плана, который позволит предприятию достигнуть своих целей продаж на конкретный период времени.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Голикова Н.В.

Никогосян А.М., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Актуальные меры по снижению себестоимости продукции в организациях общественного питания

Существует огромное количество способов потерять деньги в ресторанном бизнесе, тем более, в условиях экономической нестабильности. В этом случае логично предпринять меры по снижению себестоимости продукции для предотвращения потенциальных убытков.

Рассмотрим несколько мер, которые наиболее актуальны и эффективны в минимизации материальных затрат и повышении прибыльности организаций общественного питания.

Снижение уровня запасов. Очевидно, есть предел того, насколько можно снизить уровень запасов, но во многих ресторанах часто бывает больше продуктов, чем им действительно нужно. Оценку уровня запасов необходимо осуществлять продукт за продуктом и основывать уровни повторного заказа на том, сколько фактически используется до следующей поставки с коррекцией на коэффициент безопасности. За счет сокращения избыточных запасов будет меньше отходов и порчи, а сотрудники будут лучше справляться с порционированием и обращением с дорогими продуктами, когда их меньше под рукой.

Работа с поставщиками. Чем меньше поставщиков, тем больше будет заказ у конкретного поставщика и следовательно, можно получить различные преимущества: скидки на объем, снижение затрат на транспорт, удобные условия расчета и др.

Регулярный расчет идеальной стоимости. Необходимым условием для контроля стоимости продуктов питания является знание их целевой стоимости. Во–первых, необходимо выполнить расчет стоимости всего меню; затем рассчитать идеальную стоимость на основе фактического ассортимента продаж меню из отчетов о ассортименте POS–продуктов. Этот отчет дает информацию о проданном количестве и общем объеме продаж для каждого пункта меню за определенный период. Необходимо умножить стоимость каждого пункта меню на количество продаж, чтобы получить идеальную стоимость для каждого товара, и добавить идеальную стоимость всех товаров, чтобы получить общую идеальную стоимость за период. Разница, выявленная при сравнении запланированной стоимости с фактической стоимостью за период, покажет потенциальную экономию, потерянную из–за чрезмерного дозирования, воровства и расточительства.

Используя предложенные меры в комплексе, можно выявить потенциальные проблемы и возможности для улучшения деятельности организаций общественного питания.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Никитина Л.М.

Николюк Е.В., маг. 1 к.
Воронежский государственный университет

Гибкие методы управления проектами

Гибкие методы представляют собой совокупность последовательных действий, которые направлены в первую очередь на создание и разработку продукта. Гибким методам присуще итеративное взаимодействие внутри самоорганизующихся рабочих групп, состоящих из специалистов различного профиля.

Основу гибких методологий составляют спринты (временные отрезки), когда члены команды в определенные промежутки времени встречаются, ставят задачи, оценивают итоги, выполненных ранее задач.

В рамках гибких методов не предполагается формализация функций сотрудников, иерархии внутри команды, приоритетным остается создание открытых коммуникационных процессов, которые позволяют членам команды тесно взаимодействовать между собой, заказчиком и внешней средой.

Благодаря гибким подходам многие компании смогли уйти от длительных, громоздких стратегий и сделать свою работу более эффективной по средствам применения ситуационно–тактических моделей.

На сегодняшний день наиболее актуальными остаются следующие методы гибкого управления: Scrum, Kanban, Lean, Six Sigma.

Scrum – методология, позволяющая по максимуму использовать потенциал команды и в нужном русле формировать ресурсы, в которых нуждается проект. Главный плюс данной методологии заключается в том, что она позволяет при минимальном использовании ресурсов получать на выходе необходимый эффект.

Подход Kanban строиться на балансе количества участников команды и объема работ, задач для каждого. Команда представляет собой единое целое, без разграничений на лидеров.

Lean или бережливое производство – это концепция управления уже не просто командой, а целым производственным предприятием, где помимо ограничений, принимается во внимание такой аспект, как потери.

Модель Six Sigma чаще всего используют в случаях, когда необходимо устранить дефекты в процессах и тем самым выполнить требования заказчика проекта.

Таким образом, можно сказать, что гибкие технологии – это фреймворки, которые дают возможность подстраивать методы под конкретную организацию. Их плюс в гибкости и адаптивности, но минус – в необходимости постоянной генерации подходящего конкретному проекту инструментария.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Табачникова М.Б.

Никульников П.Д., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Корпоративное финансовое планирование в современных условиях

Финансовое планирование — это организация процесса по управлению формированием, перераспределением и использованием финансовых ресурсов, а также анализ показателей деятельности организации, нахождение скрытых резервов повышения эффективности функционирования и путей их использования. Все это реализуется с помощью финансовых планов, имеющих разную степень детализации. Корпоративным финансовым планированием называется финансовое планирование, осуществляемое организацией.

Значение корпоративного финансового планирование состоит в следующем:

1) Основа управления финансами в организации обеспечивающим финансовую устойчивость. Детализирует стратегию организации;
2) Предполагает возможные события и последствия принятых управленческих решений. Определяет потребность в ресурсах, необходимых для достижения поставленных целей.

В современных реалиях деятельности компаний на территории Российской Федерации особое влияние на функционирование и, в частности, на финансовое планирование оказывают два фактора: санкционный режим и пандемия COVID–19.

Санкционный режим влияет следующим образом: повышаются риски ведения внешнеэкономической деятельности (непосредственная торговля с иностранными организациями, внезапная невозможность продолжения заключенных контрактов и соблюдения договоренностей), сокращается количество возможностей в выборе направлений деятельности, возникновение дополнительных затрат по поиску новых поставщиков / подрядчиков / клиентов и т.д. в связи с нарушением цепочки создания стоимости. Все это приводит к снижению основных показателей деятельности компаний, ее финансовой устойчивости.

Пандемия COVID–19 оказывает влияние не только на внешнеэкономическую деятельность (в том же направлении), но внутри страны: периодическая необходимость перехода на удаленную работу, дополнительные затраты из–за адаптации к новым реалиям функционирования (приспосабливаемость сотрудников, подготовка компаний к государственным проверкам выполнения санитарных условий работы и т.д.). Все это еще больше усложняет ведение хозяйственной деятельности и накладывает большую нагрузку и ответственность на финансовое планирование.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Табачникова М.Б.

Оборина А.С., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Стратегия развития предприятия. Формирование деловой стратегии коммерческой организации

Коммерческая организация, занимающая центральную позицию предпринимательства, функционирует в рамках, установленных тенденциями экономики. Современные условия, на которые огромное влияние оказывается цифровизация, выдвигают новые, более жесткие требования к успешному ведению бизнеса. Особенности современной рыночной экономики осуществляют естественный отбор среди предприятий, выявляя уровень их жизнеспособности. Несмотря на сохранение традиционных требований таких, как разнообразие вкусов потребителей, высокое качество продукции, конкурентоспособность товаров, все большее количество рыночных игроков принимают поражения в борьбе за наиболее выгодное положение в отрасли. Подобная ситуация возможна при отказе следовать главной и важной тенденции, выступающей ядром предпринимательской деятельности, – прогнозированию, возможности видеть бизнес в будущем.

Стратегическое планирование задает вектор развития, ставит перед предприятием задачи и помогает их реализовать. Имея собственные приоритеты в качестве видения, миссии и целей предприятия, современные стратегии помогают каждой организации сформировать эксклюзивное предложение, определить уникальность товара, создав этим повышенную ценность продукции для потребителя.

Условия жесткой конкурентной борьбы на рынке заставляют переосмыслить традиционные подходы и понять важность долгосрочного развития организации, которое имеет тесную связь с применением методов стратегического управления. Стратегический менеджмент в настоящее время занимает особое место в области управления на предприятии. Правильно выбранная, тщательно разработанная стратегия способна увеличить благосостояние собственников и удовлетворить спрос на рынке, обеспечив выполнение основных задач функционирования коммерческих предприятий. Ключевой момент в рамках понимания пути развития бизнеса заключается в осознании источников, дающих конкурентные преимущества, которые подвергаются приумножению с целью закрытия слабых сторон.

Коммерческие организации, преследуя возможность успешного функционирования, приходят к переосмыслению системы менеджмента, выдвигая на первый план стратегическое управление. Определение стратегии, подъем в развитии жизнедеятельности организации, а также тщательный контроль реализации выбранного пути развития позволяют предприятию оставаться стабильной ячейкой экономической системы.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Голикова Г.В.

Папина О.Н., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Современные проблемы оплаты труда в России

В последние года в передовых компаниях труд контролируется через систему управления человеческими ресурсами. Такой подход предполагает, что люди – это ценнейший ресурс организации, который при правильном формировании и использовании поможет ей добиться эффективности и конкурентоспособности на рынке. Один из важнейших элементов системы управления человеческими ресурсами является оплата труда. По результатам исследования «Мотивация персонала на российском рынке труда», проведенного в 2017 году кадровым агентством Kelly Services, 72 % респондентов выбрало уровень оплаты труда главным мотивирующим фактором для их рабочей деятельности.

Вопрос оплаты труда в России является очень проблемным.

Во–первых, величина минимального размера оплаты труда (МРОТ) значительно отстает от роста цен на основные потребительские товары и услуги. Учитывая, что в 2021 году величина МРОТ составляет 12 792 рубля, половина суммы уходит на коммунальные услуги, транспорт, необходимые лекарства, то на скудную продуктовую корзину остается около 5 тысяч рублей, что является крайне малым значением и несет угрозу жизни и здоровью человека. Доступный объем услуг образования и здравоохранения, которые предоставляются на бесплатной основе, существенно ниже реальных потребностей людей. Можно также отметить, что согласно исследованию информационного российского агентства ТАС, проведенного в 2019 году, порядка 775,46 тыс. трудоспособных работающих россиян (2,9%) получают зарплату ниже минимального размера оплаты труда.

Во–вторых, показатель дифференциации заработный платы по мировым мерками очень высокий в России: 10% наименее оплачиваемых работников стабильно получают заработную плату приблизительно в 15 раз меньшую, чем 10% наиболее оплачиваемых работников. Критерии оплаты труда не учитывают индивидуальные характеристики работников.

В–третьих, в России рост средней заработной платы по факту происходит за счет наиболее высокооплачиваемых групп, поэтому большая часть работающего населения страны получает заработную плату ниже среднего уровня, а сама средняя заработная плата не отражает действительности.

Для изменения сложившейся ситуации в России необходимо усилить зависимость заработной платы от квалификаций работника, а также установить МРОТ, соответствующий текущему уровню цен.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Трещевский Ю.И.

Пенина Е.О., маг. 1 к.
Воронежский государственный университет

Особенности управления проектом автоматизации производства

Процесс автоматизации существующего бизнеса может осуществляться по множеству направлений. Одно из наиболее актуальных – программа взаимодействия с клиентами, в частности, для повышения уровня продаж, улучшения обслуживания клиентов посредством сохранения информации о клиентах и истории взаимоотношений с ними.

CRM–процессы связывают между собой процессы стратегического планирования, маркетинга и продаж, мониторинга результатов деятельности организации и ее эффективность. Каждый из элементов CRM–процесса пронзают финансовые и информационные потоки. Что свидетельствует о тесной взаимосвязи CRM–процессов с остальными бизнес–процессами организации. Внедрение CRM–процессов в бизнес–стратегию организации способствует повышению уровня жизнеспособности компании за счет аккумулирования множества бизнес– процессов единой целью– созданием ценности для клиента.

CRM–стратегия – стратегия, основанная на применении таких управленческих и информационных технологий, с помощью которых компании аккумулируют знания о клиентах для выстраивания взаимовыгодных отношений с ними. Ее ключевой целью является привлечение клиентов и, в перспективе, удержание их на долгий срок.

CRM–стратегия АО «Завод ЖБК» включает в себя определение сегментов, на которых работает предприятие, и классификацию клиентов по уровню лояльности к компании. Для каждой группы определены свои модели взаимодействия с клиентом для достижения максимально эффективного результата. Систематизация и визуализация бизнес–процесса продажи представлена в жизненном цикле сделки, который включает 5 этапов. Все это позволяет повысить эффективности продаж компании путём сохранения информации о клиентах и истории взаимоотношений с ними, устанавливая и улучшая бизнес–процессы и анализируя результаты.

В качестве рекомендаций предложено: внедрение триггеров и скриптов продаж, привязка KPI к CRM–стратегии, разработка и формирование оперативных методов контроля продаж. Внедрение полученных рекомендаций позволит автоматизировать ряд бизнес–процессов, повышая эффективность работы отдела продаж, добавить дополнительные инструменты мотивации и оперативного контроля сотрудников. Что в совокупности должно положительно отразиться на лояльности клиентов, а, соответственно, и на финансовых результатах компании.

Научный руководитель – д.э.н., доц. Табачникова М.Б.

Переверзева М.А., бак. 5 к.
Воронежский государственный университет

Основные перспективы развития аутсорсинга в России

Понятие аутсорсинга широко применяемо во многих зарубежных странах уже продолжительное время. Такой вид управления бизнес–процессами активно применяется ведущими мировыми компаниями. Это обусловлено, в первую очередь, целью достижения максимальной экономической выгоды, а также высокой конкурентоспособности на рынке. В свою очередь, в России аутсорсинг стал популярен не так давно. В настоящее время продолжаются споры об эффективности такой модели в долгосрочной перспективе. Чтобы определиться, нужен ли аутсорсинг российским компаниям, рассмотрим его понятие, основное плюсы и минусы и перспективу использования в России более детально.

Аутсорсинг — это сокращение от «outer–source–using», что в переводе обозначает «привлечение ресурсов извне». Иными словами, аутсорсинг – это привлечение организациями сторонних специалистов для выполнения определенных бизнес–процессов. Основное отличие от других форм сотрудничества – это долгосрочность таких отношений и передача на сторону выполнение вторичных задач и бизнес–мероприятий. Основные плюсы использования данной модели управления заключаются в освобождение организации от непосредственного управления определенных вторичных бизнес–процессов; экономия трудовых и денежных ресурсов; возможность роста эффективности основных видов деятельности; универсальность предоставляемых услуг и другие. С другой стороны компании, перешедшие на аутсорсинг могут столкнутся с такими негативными последствиями как разглашение конфиденциальной информации; некачественно предоставленные услуги; зависимость от сторонних подрядчиков и другие.

Нами проведено исследование крупнейшего российского поставщика услуг аутсорсинга бизнес–процессов и поддержки приложений на базе SAP – компании BDO Unicon Outsourcing. Организация предоставляет услуги кадрового аутсорсинга, аутсорсинга бухгалтерских услуг и расчета заработной платы, юридических услуг, ИТ–аутсорсинг и различные комплексные решения для предприятий. Постоянное увеличение партнеров и создание новых проектов является еще одним показателем эффективности использования аутсорсинга, как модель управления бизнес–процессами в компаниях. Таким образом, можно заключить, что, не смотря на имеющиеся недостатки аутсорсинга, они менее значимы, в отличие от явных плюсов. Именно это лежит в основе увеличения распространения данного вида услуг на российском рынке.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Голикова Н.В.

Перцева Ю.А., маг. 1 к.
Воронежский государственный университет

Анализ развития корпоративной социальной ответственности промышленных предприятий Воронежской области

Традиционно предприятия промышленности отличаются сложными условиями труда, серьезным воздействием на окружающую среду и местное сообщество, в связи с чем особый интерес представляет вопрос социализации промышленных предприятий. В 2021 году было проведено исследование, направленное на установление уровня корпоративной социальной ответственности (КСО) и факторов, влияющих на ее развитие, на примере промышленных предприятий Воронежской области. Для исследования была выбрана количественная стратегия. Сбор данных осуществлялся посредством анкетного опроса, включавшего 32 открытых, полузакрытых и закрытых вопроса. Выборочная совокупность составила 22 промышленных предприятия.

Вопросы анкеты были направлены на:

- определение понимания КСО, основных программа в области социальной ответственности и преимуществ от их реализации;
- выявление адресатов КСО и характера взаимодействия с ними;
- установление представления о международных и национальных стандартах КСО;
- определение документов, регламентирующих социально ответственную деятельность предприятий, и подразделений, курирующих вопросы КСО;
- определение особенностей подготовки нефинансовой (социальной) отчетности;
- выявление характера и уровня взаимодействия предприятий с государством и некоммерческими организациями;
- установление перспектив и барьеров развития КСО.

Приведем отдельные результаты исследования. Относительно перспектив КСО в России респонденты высказались следующим образом: КСО будет успешно развиваться (36,4%); КСО будет занимать такое же положение, как и сегодня (31,8%); затруднились ответить (31,8%). К основным факторам, препятствующим развитию КСО, были отнесены: отсутствие у бизнеса четкого понимания КСО и эффектов от ее реализации (54,5%); нехватка финансовых средств (54,5%); неэффективная политика государства в области поощрения/поддержки социально ответственных предприятий (40,9%). Необходимо отметить, что респонденты позитивно оценивают будущее КСО, а выделенные трудности должны служить основой для разработки системы стимулирования социальных инициатив.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Никитина Л.М.

Пожидаев М.С., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Финансовая стратегия предприятия в период экономической нестабильности

Произошедшие за последние время неблагоприятные события, такие как падение цен на нефть, пандемия COVID–19, политические процессы в стране и за рубежом, отрицательно сказались на экономическом положении большинства как крупных, так и малых российских предприятий. В этих условиях успех вывода компании из кризиса будет зависеть от того, как грамотно и обоснованно фирмы выстраивают стратегию развития бизнеса, в том числе и в области финансов.

Под финансовой стратегией понимается система принятия решений относительно привлечения долгосрочных финансовых ресурсов. Основной целью финансовой стратегии бизнеса является способствование достижению ее общих стратегических целей, например, таких как рост стоимости бизнеса, рентабельности, доли на рынке и т.д.

Финансовая стратегия – сложная многофакторная модель действий и мер, которые необходимы для достижения поставленных целей в сфере формирования и использования финансово–ресурсного потенциала компании.

Методическое обеспечение финансовой стратегии включает в себя следующие основные инструменты:

– финансовое моделирование;
– стратегическое финансовое планирование;
– финансовый анализ;
– экспертиза финансовых рынков;
– прогнозирование.

Важнейший механизм и рычаг финансовой стратегии – реструктуризация предприятия. Разработка финансовой стратегии на предприятиях, как правило, характеризуется реструктуризацией, выбором формы ее проведения, оценкой вероятности результатов и эффективности в целом.

Таким образом, можно сказать, что разработка и реализация финансовой стратегии является объективным и важным условием устойчивого развития предприятия. Финансовая стратегия позволяет определить возможные пути и способы достижения общей стратегии бизнеса, которая отражает направления его развития, такие как реструктуризация, стабилизация, интеграция, диверсификация и другие.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Кособуцкая А.Ю.

Рысина С.Т., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Мотивация персонала как основа успешного функционирования организации

Успешное функционирование организации включает в себя высокие финансовые показатели организации, которых невозможно достичь без правильно выстроенной работы персонала. Учитывая этот факт, стоит обращать внимание на то, что сколь бы не были квалифицированы кадры, они не будут высоко производительны без грамотной системы мотивации.

Мотивация персонала – это один из способов повышения производительности труда, комплекс материальных и нематериальных мер, созданный руководством для улучшения показателей на предприятии.

Материальная мотивация предполагает увеличение заработной платы, премирование, доплаты за стаж, подарочные сертификаты, системы участия в прибылях, капитале.

Нематериальная мотивация может включать в себя публичную похвалу, делегирование полномочий, обустройство мест отдыха и питания, поздравление или отмечание важных дат, перспективы роста и развития, комфортная атмосфера в коллективе, тимбилдинг и т.д.

Важно, чтобы вознаграждения мотивировали человека, а не расхолаживали и вели к затруднениям во взаимоотношениях коллектива.

Во избежание данной проблемы следует разрабатывать мотивацию на основе стратегии компании, поэтому её построение начинается путем дедукции – перехода от общих целей компании к целям ее подразделений. При этом следует учитывать взаимосвязь между подразделениями, так как одни могут влиять на другие. Также, стоит верно сочетать материальную и нематериальную мотивацию. Мотивация должна быть многоуровневой, увязанной с системой бюджетирования и обеспечивать единство полномочий, ответственности. При грамотном мотивировании сотрудники должны понимать, что они влияют на затраты и должны отвечать за это. В противном случае, система бюджетного управления не заработает, а ответственность за все затраты будет перелагаться на первое лицо.

Совершенствование системы мотивации персонала, при которой каждый работник понимает за что он отвечает, за что будет вознагражден и в каком размере, позволяет достичь более высокой удовлетворенности кадров своей работой, внимательно относиться к труду и повышать эффективность деятельности организации. Правильно сформированная система мотивации влияет на результаты производительности персонала, что в свою очередь положительно сказывается на финансово–экономических показателях компании и эффективности ее деятельности.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Меняйло Г.В.

Сайфуллина А.Р., бак. 5 к.
Воронежский государственный университет

Риск–менеджмент на предприятии

Для успешного функционирования организации необходимо создать полный и всесторонний подход к риск–менеджменту, координирующийся в рамках всей организации. Возможность эффективно влиять на риски позволяет успешно функционировать организации, а также иметь стабильную прибыльность, финансовую устойчивость и высокую конкурентоспособность.

Риск в наше время – это неотделимая часть экономической, социальной и политической жизни общества. В любой организации, осуществляющей свою деятельность в условиях рынка, все сферы деятельности неизбежно сопровождает риск.

Одним из главных и безусловных критериев эффективности современного предприятия является способность менеджера прогнозировать, рационально контролировать, проводить профилактику и эффективно управлять рисками. От своевременности принятых управленческих решений и их эффективности напрямую зависит риск.

Выделяют следующие виды анализа: качественный и количественный.

Определить факторы, потенциальные области риска и выявить возможные его виды позволяет качественный анализ.

Количественный анализ проводится для количественного выражения рисков, а также для проведения анализа и сравнения. В количественном анализе используются следующие методы: статистический, анализ целесообразности затрат, методы экспертных оценок, аналогий и финансовой устойчивости.

Основными методами риск–менеджмента являются: отказ от риска, принятие риска, снижение риска, передача риска. Метод отказа подразумевает под собой полный отказ от направления деятельности или проекта, если тот является слишком рискованным. Данный метод принимается только в случае, когда рисковая переменная угрожает существованию организации. Принятие риска может быть запланированным или незапланированным. В любом случае потери от риска покрываются предприятием самостоятельно. Метод снижения убытков направлен на минимизацию вероятности наступления рискового события, либо на уменьшение возможного размера убытков. Метод передачи рисков осуществляется за счет страхования от рисковых событий или переноса риска на контрагента за счет заключения договора.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Меняйло Г.В.

Соболева А.А., маг. 1 к.
Воронежский государственный университет

Сущность и содержание региональной политики жилищного строительства в Российской Федерации

Успешная реализация экономического потенциала регионов и страны в целом во многом обусловлена социальной политикой, направленной на повышение качества жизни граждан. Обеспеченность жильем и его доступность для населения является важным фактором социально–экономического развития страны. На сегодняшний день приоритетными целями и задачами политики жилищного строительства в Российской Федерации являются повышение объёмов жилищного строительства, модернизация рынка жилищного строительства, внедрение жилищных инноваций, повышение доступности жилья для граждан.

На начальном этапе исследования сделана попытка определить сущность региональной политики жилищного строительства. В связи с тем, что данный вид политики не упоминается ни в специальной литературе, ни в нормативно–правовых документах, для определения сущности был использован идеально–типический подход. Сущность региональной политики жилищного строительства была раскрыта через такие фундаментальные понятия, как «политика», «социально–экономическая политика», «строительство» и «жилищное строительство». Были рассмотрены точки зрения различных авторов и исследователей в данном вопросе. В результате использования данного подхода было выявлено, что сущностью любой социально–экономической политики является метод взаимодействия между людьми и их группами, реализующий определенную общественную функцию, в данном случае – жилищное строительство.

Следующим этапом исследования стало определение содержания региональной политики жилищного строительства через анализ ее целей, задач, реализуемых функций, отраженных в достигнутых результатах. В этой связи был рассмотрен практический опыт разработки и реализации региональных стратегий социально–экономического развития.

На завершающем этапе исследования были рассмотрены и проанализированы региональные меры государственной поддержки строительной отрасли, в том числе связанные с пандемией коронавируса. Данные меры можно разделить на меры поддержки спроса на жилье и меры поддержки предприятий строительного комплекса.

Активная государственная поддержка жилищного строительства может способствовать не только росту предложения на данном рынке, но и позволяет стимулировать спрос на жилье среди населения.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Трещевский Ю.И.

Спесивцева А.М., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Бизнес–планирование на предприятии

На предприятии МБУ г. Воронеж «Комбинат благоустройств Советского района», занимающимся благоустройством и озеленением территории Советского района, есть перечень платных услуг, такие как выполнение работ по содержанию, ремонту и благоустройству дорог, внутриквартальных территорий, выполнение работ по механизированной и ручной уборке дорог, площадей, тротуаров, озеленение территории, удаление сухостойных деревьев, уход за лесными массивами, газонами, парками, скверами, содержание природно–исторических объектов и другое. Осуществление платных услуг приносит предприятию прибыль, являясь дополнением к городскому финансированию. Основными конкурентами МБУ «Комбинат благоустройств Советского района» являются МБУ «Комбинат благоустройств Ленинского района», МБУ «Комбинат благоустройств Центрального района» и комбинаты других районов г. Воронеж. Среди комбинатов выбранное предприятие имеет средний рейтинг, уступая комбинатам Ленинского и Железнодорожного района. Также в городе появилось много мелких частных организаций, занимающихся подобным благоустройством и ремонтом, поэтому комбинату Советского района становится все тяжелее удерживать уровень конкуренции.

Для решения данной проблемы нами обоснована рекомендация предприятию диверсифицировать маркетинговое продвижение продукции, для этого необходимо будет разрабатывать и реализовывать план маркетинга. Основная цель разработки плана маркетинга – это выработка краткосрочного, операционного подхода к реализации данным предприятием своих стратегий и продвижению на рынке в направлении достижения общих финансовых целей. Содержание оперативного (годовой) плана для МБУ «Комбинат благоустройств Советского района» рекомендуется из определения целей компании, обзора ситуации на рынке и перспектив, проведения SWOT–анализа, определения финансовых и маркетинговых задач, составления бюджета маркетинга.

Стратегический контролинг маркетингового плана рекомендуется проводить на основе оценки определенных показателей эффективности, на основании которых представится возможность достижения предприятием конкурентного преимущества и увеличения показателей прибыли за выполнение платных услуг. Нами рекомендовано использовать такие показатели как анализ объема сбыта и доли рынка.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Голикова Н.В.

Токарева А.А., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Управление содержанием проекта

Любой проект предполагает наличие цели, для достижения которой необходимо максимально развёрнуто спланировать список всех работ, что и является содержанием проекта. Таким образом, в содержании проекта описываются результаты, которые должны быть получены и работы, которые необходимо выполнить. Выделяют ключевые процессы, задействованные в эффективном управлении содержании проекта:

1. Планирование управления содержанием проекта – на данном этапе необходимо получить информацию от всех заинтересованных сторон проекта. Решается и оформляется документально то, как будет управляться, проверяться и контролироваться содержание проекта.
2. Сбор требований – этот процесс даст четкое представление о том, чего хотят заинтересованные стороны. Эту информацию можно собрать с помощью фокус–групп, интервью или опросов, а также путем создания прототипов.
3. Определение содержание проекта – после двух вышеуказанных этапов можно чётко определить, что входит в содержание проекта, какие работы и действия необходимо предпринять для достижения цели.
4. Создание ИСР, которая, по сути, представляет собой весь проект, разбитый на более мелкие отдельные задачи. Конечные результаты четко определены, что дает руководителю проекта и команде еще несколько управляемых единиц работы.
5. Подтверждение содержания – результаты проверяются тем, кто должен их утвердить, будь то заказчик, заинтересованная сторона или менеджер.
6. Контроль содержания – статус проекта следует контролировать от начала до конца, чтобы убедиться, что он выполняется в соответствии с планом управления содержанием вашего проекта.

Отсутствие правильного определения содержания проекта может привести к отсутствию правильных результатов в проекте, так как появляется разница между ожиданиями заказчика и сути проекта. Поэтому управление содержанием проекта является важным этапом в управлении проектами, так как именно оно влияет на успешную реализацию проектных задач.

Научный руководитель – д.э.н., доц. Табачникова М.Б.

Фальковская Ю.Э., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Эффективность системы сбалансированных показателей

В современном мире происходит большое количество изменений: ежечасно, ежеминутно, ежесекундно. Человек даже не всегда успевает уследить их, не говоря уже об организациях. Для руководителя внешние изменения действительно несут за собой проблемы, сложно перестроиться с одного направления на другое и при этом угодить всем: клиентам, сотрудникам и партнерам. Для этого следует более серьезнее отнестись к формированию стратегии, а значит, стоит обратить внимание на систему сбалансированных показателей.

Актуальность рассмотрения данной системы заключается в том, что многие организации считают это лишним: если даны финансовые и производственные показатели, то считается, что этого достаточно, но на практике все обстоит по–другому. Система стратегических показателей отражает текущую деятельность предприятия и ее движение по выполнению стратегических и тактических целей. Постоянный мониторинг выполнения стратегии позволяет не только повысить эффективность ее исполнения, но и диагностировать проблемы на начальном этапе.

Система стратегических показателей (ССП) является инструментом стратегического менеджмента и позволяет измерить эффективность компании при помощи специализированных показателей. В ССП организации принято рассматривать 4 перспективы (аспекта) и в соответствии с каждым из аспектов разрабатывать количественные показатели, собирать их данные и анализировать. Перспективы включают в себя мониторинг: обучения и развития персонала, бизнес–процессов, клиентов и финансов.

Данная система на практике имеет следующее преимущество: все действия можно отразить наглядно – ССП представляют собой «соединяющие точки» между различными компонентами стратегического планирования и управления. Также ССП позволяют отмечать несоответствия или отклонения от основной стратегии и причины, чем это было вызвано.

Таким образом, при введении дополнительных показателей мониторинга текущей деятельности, таких как ССП, можно значительно упростить ведение стратегии организации, так как не возникает проблем с временем, потраченным на поиск проблем и с решением, на которое также требуется время, что очень дорого для компании, так как на рынке ждать никто не будет.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Голикова Г.В.

Федоров Д.В., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Эффективность использования программного обеспечения в управлении проектами

Актуальность темы данного исследования заключается в том, что в настоящее время в работе организаций проектный подход становится все масштабнее, а проникновение его в управленческую среду отмечается все чаще. Поэтому практически каждая компания нуждается в бизнес–процессах, оптимально организованных для выживания в условиях глобальной конкуренции и динамичной бизнес–среды. Внедрение эффективных управленческих информационных систем и постоянное совершенствование методов управления, подкрепляемое использованием современного программного обеспечения, является условием успешного функционирования компании на рынке.

Существует множество примеров, когда в ходе реализации проектов допускаются различные нарушения: отклонения в сроках, превышение бюджета, задержка ввода в эксплуатацию, неудовлетворенность в конечном результате, незаконченность проекта. Разрешить подобные проблемы или не допустить их на начальном этапе поможет внедрение в управление проектом программного обеспечения. Оно не сможет управлять проектом вместо человека, но позволяет снизить однообразие в работе, облегчит и ускорит обработку данных, поможет подготовить анализ и отчетность по ходу работы над проектом.

В зависимости от поставленных целей, программное обеспечение может использоваться в качестве помощи в планировании, для осуществления контроля за прохождением этапов проекта и выполнением поставленных задач, составлении отчетов, подведении итогов. Существует широкий спектр программного обеспечения, поэтому выбор конкретного продукта остается за руководителем проекта.

Программное обеспечение – эффективный инструмент в руках профессионала. Но применение даже самых современных продуктов не сможет полностью избавить от всех возможных проблем. Об этом следует помнить. Грамотный руководитель проекта понимает алгоритмы, лежащие в основе ПО, и руководит, полагаясь на свой опыт и интуицию. Его главным достоинством является умение вовремя определить проблему, выявить причины ее возникновения и устранить их на начальном этапе, используя IT–технологии, но, не идя на поводу у искусственного интеллекта.

Научный руководитель – д.э.н., доц. Табачникова М.Б.

Фертиков С.В., бак. 5 к.
Воронежский государственный университет

Организация инновационной деятельности образовательного учреждения (в рамках ФГБОУ ВО «ВГУ»)

В настоящее время в основу долгосрочного экономического развития положена концепция инновационной экономики, согласно которой преимущественное производство знаний обеспечивает создание качественно новой конкурентноспособной продукции на мировом рынке. Одна из национальных целей «Ускорение технологического развития Российской Федерации, увеличение количества организаций, осуществляющих технологические инновации, до 50 процентов от их общего числа» предусматривает повышение инновационной активности организаций.

Воронежский государственный университет (ВГУ) вполне успешно осваивает задачу стать инновационным. Отметим высокий уровень инновационных разработок и перспективность новых задач в различных областях. Для организации инновационной деятельности в ВГУ создана структура, включающая управление инноваций и предпринимательства, инновационный бизнес–инкубатор «InSight», технопарк, центр коммерциализации технологий (отдел защиты интеллектуальной собственности, экспертизы и сопровождения проектов, маркетинга и информационной поддержки), инжиниринговый центр инновационных технологий извлечения полезных ископаемых, лабораторию инновационных технологий в тестировании потенциальных лекарственных средств, бизнес–образование, центр коммуникативных исследований.

Сложившийся эффективный подход к инновационным научно–технологическим разработкам в ВГУ, на наш взгляд, следует развивать и далее. Также полезно сделать регулярным выпуск издания «Атлас инноваций ВГУ», которое поможет ориентировать ученых и студентов на реализацию конкурентноспособных проектов.

Целесообразно концентрировать внимание не только на научно–технологические разработки, но и на образовательные проекты, что будет формировать специалиста, который знает, умеет и владеет навыками инновационного исследования и решения новых научных задач.

В целом эти подходы позволят обеспечить крупномасштабный прорыв в направлении организации инновационного университета, как по линии образования, так и по линии науки и технологии, что даст возможность университету повышать свои доходы и поставлять высококвалифицированные кадры и инновационные технологии в народное хозяйство.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Исаева Е.М.

Фролова А.А., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Сопротивление изменениям организации

Как известно, работники организации не всегда готовы принять нововведения руководства. Иногда сотрудники просто не осознают важности или необходимости модернизаций.

При внедрении новой системы работники обычно делятся на два лагеря: одни готовы помогать руководству, проходить курсы и мотивировать коллег, а вторые – против перемен и не желают сотрудничать.

Это происходит, потому что для несогласных – стабильность и неизменность уклада – признак защищенности. Другие несогласные возможно и не боятся перемен, осознают их необходимость, но предвидят неблагоприятные последствия лично для себя: слухи о переработках, скором переобучении, освоении новой системы, возможном сокращении.

Джон Коттер и Леонард Шлесингер предложили удачную модель, которая помогает бороться с сопротивлением изменениям в организации.

Первый способ – обучение и информирование персонала. Если вам удалось убедить сотрудников в правильности действий руководства, то они будут более активны и станут помогать при реализации изменений. Из этого предположения появляется второй способ – участие и вовлеченность. Там, где повышается вовлеченность служащих в процесс, уменьшается сопротивление людей предполагаемым инновациям.

Третий способ – помощь и поддержка. Служащие, имеющие проблемы с адаптацией во время изменения их привычной работы, получат преимущества от сотрудничества. Этот способ требует много времени для реализации и является достаточно дорогостоящим, но при правильном подходе управленцев он так же является самым действенным при адаптации сотрудников к изменениям.

Обсуждение условий продолжения работы – четвёртый способ борьбы с сопротивлением сотрудников. Финансовые поощрения, сокращение рабочего дня, продвижение по карьерной лестнице создадут позитивный настрой у работников. Этот способ является относительно быстрым, но может стать чересчур дорогостоящим, если использовать только его.

Пятый способ – кооптация и манипуляция. Использование сотрудников, которые пользуются авторитетом среди коллег, своеобразное отвлечение внимания от темы реорганизации. Этот метод может вызвать дополнительные проблемы и волнения в коллективе, если люди почувствуют манипуляцию.

Явное и неявное принуждение – крайний и не самый приятный метод, который приводит к увольнениям и понижениям в должности.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Булавина И.В.

Хоанг М.Т., бак. 4к.
Воронежский государственный университет

Стратегическая оценка перспектив развития коммерческой организации на примере ООО «Тахограф»

Актуальность данной темы заключается в том, что неправильная разработка и оценка стратегии развития предприятия приводит к отрицательным производственным и финансовым результатам, а также падению конкурентоспособности и доходов организации в целом. Если разрабатывать более эффективную стратегию, то можно обеспечить развитие предприятия в более длительной перспективе, при этом учитывая все изменения, происходящие во внутренней и внешней среде. Основным направлением разработки стратегии в ООО «Тахографе» является обеспечение безопасности дорожного движения, а также защищенность водителя от физического или психоэмоционального воздействия.

ООО «Тахограф» специализируется на продаже и установке тахографов, которые решают большое количество задач: начиная от безопасности водителя и надежности дорожного передвижения и заканчивая несанкционированными поездками. т.к. целый путь непосредственно фиксируется на тахограмме либо на карточке водителя. В зависимости от поставленных целей, тахограф считается цифровым электронным прибором, фиксирующим наличие передвижения транспортного средства с помощью определенного водителя.

Очень важно обратить внимание на изменяющиеся факторы общества, стратегия должна предусматривать действия и решения, способные вывести организацию из любого «подвешенного» состояния. Эффективность составления стратегии также заключается в том, что организация понимает, по какому пути ей следует двигаться для достижения своих целей. Непосредственно поэтому наличие стратегии развития и постоянная реализация стратегического управления считается важным условием для прогрессивного предприятия.

Следовательно, успешная деятельность организации, а также ее совершенствование требует соответственного подхода к разработке конкурентной стратегии. Поэтому разработка, а также подбор стратегии считаются креативным процессом, с целью которого невозможно представить готовые варианты конкретно сформулированных направлений, а также стратегия позволит достичь конкурентных преимуществ и лидерства на рынке, обеспечивая преуспевание деятельности предприятия.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Голикова Н.В.

Хохлова В.О., маг. 1 к.
Воронежский государственный университет

Digital–маркетинг и цифровые технологии в управлении

Цифровой маркетинг в широком смысле представляет собой элементы традиционного маркетинга, перенесенные в цифровую среду. Наиболее быстрый толчок в развитии digital–маркетинг получил в период становления и глобального распространения сети Интернет. Он связан с изменениями в поведении покупателей, их потребностями и ожиданиями, новыми возможностями, которые открываются при сборе и анализе данных, а также планировании и реализации рекламных онлайн–кампаний.

Можно выделить ряд преимуществ цифрового маркетинга перед традиционным:

– взаимодействие с более широкой аудиторией;

– персонализация (есть возможность учитывать мнение и взаимодействовать с каждым отдельно взятым клиентом);

– быстрое донесение информации о товаре или услуге и бренде в целом до большого числа потребителей;

– интерактивность, то есть активное вовлечение в бизнес–процессы (участие в опросах, формирование репутации компании, привлечение новых клиентов) и взаимодействие (формирование корзины и ее оплата, заказ обратной связи в виде звонка или в мессенджерах, онлайн–консультации);

– возможность воздействия на клиентов, что повышает вероятность их заинтересованности товаром или услугой;

– доступность и обширность информации, при помощи которой можно с большой точностью оценить эффективность рекламы, количество посетителей, интересы, которые привели их на сайт, получить обратную связь.

Маркетинговые стратегии в настоящее время практически всегда включают в себя онлайн–платформы, так как люди переходят на онлайн–шоппинг. Такие стратегии включают SMM (маркетинг в социальных сетях), SEO (поисковая оптимизация), контекстную и таргетированную рекламу, ретаргетинг, e–mail–маркетинг. Широкое распространение также получают CPA–сети.

Основа цифрового маркетинга заключается в омниканальности, то есть умении объединять коммуникации в единую систему вовлечения и удержания клиентов. Главное – не как покупатель собирается совершить покупку, а то, что он может сделать это любым удобным для него способом: офлайн–магазин, интернет–магазин, мобильное приложение, социальные сети, e–mail и по телефону.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Меняйло Г.В.

Худичев Е.В., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Банкротство предприятий и организаций

В настоящий момент все сферы деятельности человека терпят большие изменения. Причиной данных изменений является эпидемиологическая обстановка как внутри нашей страны, так и за её пределами. Как будущий дипломированный бакалавр я не мог не заметить, что появление вируса «COVID – 19» наибольшим образом оказало влияние именно на экономическую сферу. Из–за вынужденных карантинных мер была нарушена мировая логистическая система, снижены производственные мощности, покупательная способность населения резко упала. В связи с возникновением данного кризиса, вопрос банкротства юридических лиц является весьма актуальным. Множество организаций малого бизнеса были признаны банкротами, так как были не в состоянии покрыть свои обязательства перед кредиторами, и прекратили своё существование. В то же время какие–то организации находятся в процессе банкротства в данный момент. Основной целью моей работы является анализ отношений при несостоятельности (банкротстве) юридического лица для последующего недопущения принудительного банкротства и обеспечения наиболее мягкого выхода из данной процедуры для организации–должника. Для достижения поставленной цели необходимо: проанализировать основные методы диагностики несостоятельности (банкротства); провести разбор этапов банкротства юридических лиц; рассмотреть все возможные пути выхода из процедуры банкротства для организации–должника. Основной акцент исследования будет сделан на этапе финансового оздоровления предприятия, так как именно на данном этапе разрабатываются и применяются ключевые решения для восстановления платежеспособности организации–должника.

Одним из главных участников процедуры банкротства является арбитражный управляющий – лицо, назначенное арбитражным судом для осуществления процедуры банкротства несостоятельного должника–организации. Для полного раскрытия поставленного вопроса также необходимо изучить права и обязанности арбитражного управляющего на каждом этапе процедуры банкротства, так как от их соблюдения напрямую зависит исход вышеупомянутой процедуры.

Практическая значимость данной работы обусловлена тем, что многие организации не имеют достаточно компетенций, чтобы своевременно производить анализ возможных рисков, а также выходить из процедуры банкротства функционирующим субъектом экономических отношений без последующей ликвидации.

Научный руководитель – д.э.н., доц. Кособуцкая А.Ю.

Чеботарева А.С., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Влияние цифровых технологий на бизнес–процессы предприятия

Начало XXI века характеризуется бурным развитием цифровых технологий. В современном мире успех любого бизнеса во многом зависит от уровня его внедрения. Цифровые технологии повлияли не только на то, как ведется бизнес, но и на то, как предприятия и компании относятся к своим сотрудникам, клиентам, производству, переработке, маркетингу и т.д.

Выделяют несколько бизнес–процессов, в которые внедряются цифровые технологии:

– эффективность производства;
– срок вывода продукта на рынок;
– качество продукции;
– логистика.

Эффективность производства – главный бизнес–процесс на предприятии. Ведение цифровых технологий позволяет максимально оптимизировать производственные мощности, а также режим работы оборудования. Цифровая технология IBM способствует точному обнаружению и существенному сокращению рисков поломки оборудования.

На качество продукции влияют такие технологии как Промышленный интернет вещей (IIoT) и Блокчейн.

Очень важным на предприятии является процесс срока вывода продукции на рынок. От срока вывода зависит время простоев продукции, издержки на предприятии, сотрудничество с поставщиками и клиентской базой. Благодаря цифровым технологиям, таким как NX–системы, разработанные компанией «Siemens», CRM–системы появляется возможность улучшить данные процессы и тем самым повысить эффективность работы предприятия.

Без хорошей логистики невозможно представить эффективную работу современного предприятия. SCM (Supply Chain Managmaent) – это системы управления цепями поставок, предназначенные для автоматизации и управления всеми этапами снабжения предприятия, а также для контроля всего товародвижения.

Мир быстро завивается, и отмечается постоянное совершенствование цифровых технологий. Это означает, что предприятиям необходимо постоянно находить и внедрять новые разработки, повышающие их эффективность, чтобы оставаться конкурентоспособными.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Меняйло Г.В.

Черникова О.А., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Антикоррупционный комплаенс как важное условие эффективного функционирования бизнеса

В 2021 году коррупционные риски продолжают вызывать серьезное беспокойство: коррупция оказывает крайне негативное воздействие на все сферы жизни общества.

В связи с этим во всем мире наблюдается четко выраженная тенденция усиления борьбы с этим явлением. Одним из эффективных методов по решению данной проблемы является относительно новое направление в системе противодействия коррупции – внедрение в организациях системы антикоррупционного комплаенса.

Антикоррупционный комплаенс представляет собой процесс определения компанией применимых правовых норм, оценку коррупционных рисков, формирование локальных правовых норм, целью которых является предотвращение вовлечения компании и ее сотрудников в совершение правонарушений коррупционного характера.

Основной задачей такой системы является обнаружение и минимизация коррупционных рисков, а также своевременное устранение причин и условий для их возникновения.

Процесс формирования и внедрения антикоррупционного комплаенса является достаточным сложным и многоэтапным и предполагает введение широкого спектра правил поведения работников и создание системы корпоративной этики, направленной на формирование добросовестного поведения работников и организации в целом.

Внедрение в компаниях антикоррупционного комплаенса обусловлено следующими причинами:

– субъективные причины, личная позиция руководителей и владельцев компаний в отношении неприемлемости коррупции;

– юридические причины;

– рыночные причины (компании–лидеры часто требуют от своих партнеров наличие системы антикоррупционного комплаенса).

Таким образом, внедрение системы антикоррупционного комплаенса позволяет предотвратить наступление случаев нарушения антикоррупционного законодательства, снизить риски негативных последствий для компании и должностных лиц, повысить лояльность стейкхолдеров, а также гудвилл, предотвратить привлечение к ответственности, деструкцию имиджа, а также финансовые убытки и упростить процедуру проведения антикоррупционных проверок.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Борзаков Д.В.

Чистотин В.В., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Организация оплаты труда на предприятии

Не последнюю роль в экономических отношениях занимает вопрос заработной платы. Проблема оплаты труда трудящихся – одна из самых многофакторных и трудноразрешимых в экономике любого вида.

Организация оплаты труда на предприятии осуществляется разными способами и формами. Каждая организация самостоятельно разрабатывает методику мотивации и вознаграждения. В законодательстве Российской Федерации определение заработной платой звучит следующим образом: вознаграждение наемного сотрудника, размер которого зависит от опыта, квалификации, профессиональных навыков, условий и качества выполняемой работы и многих других параметров.

Актуальность темы заработной платы на предприятии обуславливается переходом к рыночным отношениям в нашей стране. Важнейшей задачей организации и оплаты труда является не только ликвидация разногласий владельцев бизнеса и наемных трудящихся, но и активное побуждение сотрудников к работе в интересах организации. Необходимо отметить, что экономические системы основаны на разделении труда, это означает, что работа трудящихся в организации организована согласно функциям и профессионализму работника.

Современное положение дел в сфере заработной платы выражается в возросшем различии уровня заработной платы между отраслями, регионами и предприятиями. На данный момент одной из важнейших проблем является разграничение оплаты работы между рядовым сотрудником и руководителем организации. Решить часть из указанных выше проблем можно с помощью соразмерной выплаты зарплат, которая основана на продуктивном возмещении издержек в результате деятельности работника. Она принимает ещё большую весомость в условиях нынешнего состояния мира вследствие перемен в условиях хозяйствования, возрастание количества прав и полномочий у субъектов хозяйства, при появлении вспомогательной потребности создания и внедрения в каждой организации механизма выплаты зарплат, нацеленной на: использование рабочих возможностей рабочих в наивысшей степени, полную и точную оценку выработанной продукции, а также величину и качества выполненной работы. Путём организации соразмерной заработной платы должен быть достигнут обязательный консенсус между интересами работодателя и простого рабочего, который благоприятствует процессу развития социального партнерства и деловых отношений между этими ключевыми рычагами в рыночной экономике.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Канапухин П.А.

Шубина С.В., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Управление качеством проекта

Достаточно легко найти проекты, реализованные в срок и в рамках бюджета, помимо этого, заинтересованные стороны были удовлетворены во всех других отношениях, за исключением качества результатов проекта. Как правило, один только этот фактор приводит к тому, что проекты считаются провальными. Как сделать так, чтобы проект стал успешным?

Существует свод знаний по управлению проектами PMBOK–6. Он включает 10 областей знаний и 49 процессов. В соответствии с этим область знаний «Управление качеством проекта» включает процессы и действия исполняющей организации, которые определяют политику, цели и обязанности в области качества, чтобы проект удовлетворял потребностям, которые были приняты. Область знаний состоит из трех процессов: планирование управления качеством, обеспечение качества, контроль качества.

Планирование управления качеством определяет требования к качеству проекта, а также то, как они будут измеряться и контролироваться. Каждая заинтересованная сторона предъявляет требования к проекту, и каждое требование имеет связанный с ним стандарт качества.

Обеспечение качества гарантирует наличие процессов для получения результатов проекта на соответствующем уровне качества. Гарантия качества задает следующие вопросы: Каковы действующие стандарты качества? Как будет измеряться качество? Кто это будет измерять? Что будет измеряться? (То есть сколько единиц? Какие типы? Какие процессы?) Когда это будет измерено? Каковы критерии отказа?

Процесс контроля качества гарантирует, что результаты деятельности по обеспечению качества отслеживаются и регистрируются для оценки исполнения и разработки рекомендаций относительно необходимых изменений. Когда подводятся результаты проекта, они подвергаются контролю качества, прежде чем будут доставлены конечному пользователю. Это означает, что их необходимо измерить и сравнить со стандартом, установленным в плане управления проектом.

Таким образом, сильное управление проектом требует глубоких знаний в области управления качеством проекта. Прежде, чем приступать к разработке проекта, нужно ознакомиться с PMBOK–6. В данном документе есть полный свод знаний, которые обязательно нужно соблюсти для того, чтобы проект был успешным и смог удовлетворить как исполнителя, так и заказчика.

Научный руководитель – д.э.н., доц. Табачникова М.Б.

Шумова А.А., бак. 5 к.
Воронежский государственный университет

Реинжиниринг бизнес–процессов

Главными аспектами высокой производительности труда являются: реинжиниринг, реорганизация и реструктуризация.

Реинжиниринг бизнес–процессов предполагает свежий способ мышления и свежий взор производителя на возведение фирмы как на инженерную работу.

Актуальность исследуемой темы обусловлена тем, что работа фирмы подразумевает совокупность поочередных событий (бизнес–процессов), которые ориентированы на конкретную цель.

Определение и изучение бизнес–процессов выделяют вероятность оценить приемлемость выполнения процесса, отметить лишние операции, узнать порядок ответственности в рамках выполнения процесса.

Объектом реинжиниринга считаются не организации, а процессы. Фирмы подвергают реинжинирингу не собственные отделы продаж или производства, а работу, выполняемую персоналом данных отделов.

За некоторое количество лет реинжиниринг преобразовался в одну из основных и очень быстро развивающихся сфер информатики. М. Хаммер оценивает BPR как революцию в коммерции, которая значит отступление от базисных основ возведения фирм и превращает проектирование бизнеса в инженерную работу.

Одним из самых действенных способов повышения производительности производственно–экономической деятельности сегодняшних организаций является реинжиниринг бизнес–процессов; его принципы обрели всемирное признание и завоёвывают на настоящий момент большое количество разных стран.

Задачей реинжиниринга бизнес–процессов считается готовность найти безусловно свежий способ реконструирования имеющегося бизнеса с использованием свежих технических достижений с целью наилучшего сервиса для покупателей

Российский навык применения реинжиниринга показал, что этот способ необходим, в особенности в критериях проведения глобальной финансовой реформы и усиленного внедрения РФ в крупную финансовую систему.

Таким образом, задачи реинжиниринга подобны задачам инновации: освоение новшеств для обеспечения конкурентоспособности продукции и в конечном счете – выживаемости организации.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Франовская Г.Н.

Щеголев М.С., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Основные проблемы и перспективы развития риск–менеджмента в России

Риск — это потенциальная возможность возникновения негативных ситуаций, влекущих такие последствия, как ущерб, убытки, потеря имущества, снижение дохода, связанная с неблагоприятными, в том числе, форс–мажорными обстоятельствами, изменениями в экономической или политической сфере, это возможность получения непредсказуемого результата от принятого решения или действия.

Риск–менеджмент (или управление рисками) — это методы и приемы анализа ситуации и снижения факторов риска, включающий в себя планирование, мониторинг, коррекцию действий. Конечная цель риск–менеджмента – получение наибольшей прибыли.

На структуру организации риск–менеджмента влияют как внешний, так и внутренние факторы. Внешние факторы – это, например, нестабильность цен, сложная налоговая система. Внутренними факторами могут выступать непредусмотренные издержки, низкая ликвидность и множество других факторов. Внешние и внутренние факторы влияния тесно связаны между собой, так как различные виды рисков имеют либо прямую, либо косвенную взаимосвязь.

В России внедрение риск–менеджмента в бизнес – процессы началось сравнительно недавно. Наиболее активными пользователя выступают крупные компании, в среднем и малом бизнесе риск–менеджмент до настоящего времени не имеет должного интереса несмотря на то, что все предпосылки для его использования присутствуют – это необходимость оптимизации расходов, повышения деловой репутации, соответствия требованиям законодательства, выполнения требований инвесторов.

Причинами низкого развития риск–менеджмента в российской экономике служат не понимание руководством компании основных задач управления рисками, восприятие риск–менеджмента как разовой процедуры в случае чрезвычайных ситуаций, а не как постоянную систему принятия управленческих решений. Также, одной из причин, является недостаток квалифицированных специалистов в этой сфере.

При всех имеющихся проблемах в настоящее время наблюдается потенциал к развитию риск–менеджмента – в России идет постепенная интеграция риск–менеджмента в постоянный процесс управления компаниями. Для скорейшего и успешного внедрения системы риск–менеджмента в процессы управления компаниями необходимо больше информации о его значимости.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Гладких М. О.

СЕКЦИЯ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В ЭКОНОМИКЕ

Бабакулыева Э.А., Коваленко В.Н., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Одноканальная система массового обслуживания

Концепция массового обслуживания опирается на теорию вероятностей и математическую статистику. Изначальное составление доктрины теории массового обслуживания связано с именем датского ученого А.К. Эрланга (1878–1929), с его трудами в области проектирования и эксплуатации телефонных станций.

Все системы массового обслуживания различают по числу каналов сети:

- одноканальные системы;
- многоканальные системы.

В данной статье мы рассмотрим более подробно одноканальную систему массового обслуживания.

На рис. 1 изображен размеченный граф, который содержит один обслуживающий канал. У которого есть два состояния: S_0 — канал свободен (ожидание), S_1 — канал занят (идет обслуживание заказа).

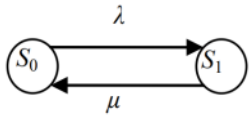

Рис. 1. Граф состояний одноканальной СМО с отказами

На вход поступает обычнейший поток заказов с интенсивностью λ и выполнения заявок — μ.

Образование очереди не допускается. В случае если заказ застал обслуживающий канал занятым, то она оставляет систему.

Рассмотрим данную систему массового обслуживания на примере.

В колл–центре посчитали количество поступивших звонков одному сотруднику от клиентов за каждый час в течение 14 дней.

Необходимо вычислить: интенсивность потока звонков и среднее время поступления одного звонка.

С помощью рассмотренной модели мы выяснили интенсивность потока звонков и среднее время поступления одного звонка. Эти показатели необходимы для того, чтобы директор колл–центра мог определить, сколько сотрудников ему необходимо нанимать для эффективного функционирования организации. Помимо рассмотренной одноканальной модели есть множество других моделей, позволяющих более эффективно оценить действия тех или иных объектов.

Научный руководитель – ст. преп. Юрова Я.А.

Васильев Е.В., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Сценарный прогноз как метод построения стратегии развития РФ

На сегодняшний день, по оценкам экспертов, существует более 100 методов прогнозирования, позволяющих определить перспективы и варианты развития тех или иных социальных и экономических явлений. Особенность сценарного метода заключается в использовании различных инструментов при построении экспертных и формализованных сценариев. Он предполагает разработку оптимального, планового и пессимистического вариантов, оценку исходов и определение наиболее вероятностного развития событий с учетом различных факторов. Сценарное прогнозирование на основе эконометрического моделирования является основным методом для построения стратегии экономического развития государства.

Регулярно Минэкономразвитие РФ разрабатывает стратегии краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного развития страны по 3 – 4 приоритетным сценариям. Согласно прогнозу долгосрочного социально–экономического развития РФ на период до 2030 г. выделено 3 варианта. Они базируется на анализе данных текущей ситуации в стране и мире. При консервативном сценарии (модернизации топливно–энергетического и сырьевого секторов) среднегодовые темпы роста ВВП оцениваются на уровне 3,0 – 3,2% в 2013 – 2030 гг. Доля России в мировом ВВП уменьшится к 2030 г. на 0,2%.

Инновационный сценарий предполагает усиление инвестиционной направленности, при котором темпы роста составят 4,0 – 4,2% в 2013 – 2030 гг., что позволит увеличить долю России в мировом ВВП до 4,3% к 2030 г.

Целевой сценарий характеризуется форсированными темпами роста, повышенной нормой накопления частного бизнеса, созданием масштабного несырьевого экспортного сектора и значительным притоком иностранного капитала. Темпы роста составят до 5,0 – 5,4%, вес экономики в мировом ВВП до 5,3% мирового ВВП к 2030 г.

Рассмотренные сценарии предполагают относительную стабилизацию динамики цен на нефть и сырьевые ресурсы в реальном выражении. Таким образом, сценарное прогнозирование позволяет оценить все риски и сформировать конечный образ объекта.

Метод активно применяется не только при разработке сценария экономического развития страны, но при оценке состояния рынка недвижимости и в промышленно–производственных отраслях на макроэкономическом уровне, а также отдельными организациями для принятия эффективных управленческих решений в своей деятельности.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Давнис В.В.

Егиазарян М.А., Саватеева П.Ю., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Теория игр: сотрудничать или конкурировать?

Существует классическое представление о том, что конкуренция – это хорошо, и чем она выше, тем лучше для рынка и его участников, но в настоящее время все больше работ посвящено рассмотрению политики сотрудничества и пользе от такой стратегии по сравнению с конкуренцией. В одной из таких работ автор отмечает, что существуют традиционный и новый подход к конкуренции (Котляров, 2010). Исторически сложилось представление о конкуренции как о непрерывной борьбе, в экономике — это борьба между предприятиями за одного и того же потребителя. Получается, что фирмы оказываются в противоречивой ситуации: они вынуждены вести конкурентную борьбу за потребителя, но не имеют права оказываться в ней явными победителями. Сотрудничество между конкурентами невозможно, потому что они рассматриваются как соперники. Такой подход ведет либо к истощению ресурсов компаний, либо к имитации конкуренции. Однако сотрудничество между компаниями, позволило бы сэкономить ресурсы предприятий и улучшить качество обслуживания потребителя. Такое сотрудничество можно реализовать путем взаимодействия в тех направлениях, в которых интересы компаний совпадают (за исключением ценового сговора).

Традиционно обоснование стимулов для применения игроками кооперативных стратегий (соглашений, сговоров и объединений) описывается с помощью моделей олигополии Курно, Штакельберга, Бертрана. Можно отметить ряд интересных статей (Salant, Switzer, Reynolds, 1983; Farrell, Shapiro, 1990; Matsushima, Sato, Yamamoto, 2013), посвященных проблемам горизонтальной интеграции фирм, прибыльности слияния, участию в картельных соглашениях и другим вопросам кооперации.

«Плюсы» и «минусы» кооперативного и конкурентного поведения обсуждаются в докладе в рамках подходов оптимума по Парето, равновесия Нэша и дилеммы заключенного. Анализируются оптимальные стратегии в игровых моделях конкуренции и сотрудничества. Также рассматриваются примеры эффективности кооперации в современном мире: сотрудничество компании Samsung (с чего и когда началась данная политика, и как она помогла изменить обороты и влияние корпорации) и кооперация на фармацевтическом рынке (контрактное производство, поддержка государства и двоякость ситуации).

Представленные примеры позволяют увидеть, что сотрудничество между конкурентами представляет собой достаточно распространенный, но не слишком афишируемый феномен.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Щепина И.Н.

Карлова В.К., Коваленко Ю.А., бак. 2 к.
Воронежский государственный университет

Математические модели в медицине

Математические модели используются во многих сферах деятельности, в частности – в медицине, так как они помогают связывать теоретические и практические знания. Накопленные объемы данных и современные информационные технологии позволяют применять математическое моделирование в медико–биологической практике.

Проведенный анализ ряда исследований показал, что использование математического аппарата в медицинской сфере представляется достаточно разнообразным. Например, в статье Ермолиной Т.А. и др. описана модель, использующая иммунологические показатели для прогнозирования и диагностики хронических неинфекционных заболеваний у работников медицинской сферы. В данной работе были построены регрессионные модели такие как, бинарная логит–модель и модель множественного выбора, которые рассчитывают вероятность возникновения конкретной группы заболеваний у медиков.

В 2020 году очень популярным стало построение математических моделей процесса пандемии для оценки прогноза дальнейшего распространения вируса Covid–19.В исследовании Иванова М.В. рассмотрено увеличение эпидемии в популяции, в которой нет иммунитета к инфекции. В данном случае использовались модели имитационного моделирования и агентно–ориентированного подхода.

Еще одним примером может служить статья Чернега В.С. и др., где описана модель для оценки продолжительности медицинского технологического процесса лазерного удаления камней в органах человека. Представленная модель позволяет осуществлять оценку оптимистической, пессимистической и наиболее вероятной протяженности проведения контактной лазерной литотрипсии от момента поступления больного в операционный зал, до полного завершения процедуры.

Следует также выделить работу Кобринского Б.А. и др., посвященную применению модели мультимножества, которая может помочь изучить в единстве модель пациента с разными вариантами клинического проявления печеночной недостаточности и модель лечения печеночной недостаточности с использованием различных методов.

Использование математического моделирования в медицинской сфере вносит весомый вклад в развитие данной области как в теории, так и со стороны практического аспекта. Математика позволяет структурировать имеющие данные, а построенные модели служат качественным инструментом для принятия важных решений.

Научный руководитель – преп. Быстрянцева Д.И.

Кириллова И.С., бак. 4 к.
Воронежский государственный университет

Использование встроенных средств MS Excel для решения задачи о выборе оптимального поставщика

Стремительное появление все новых информационных компьютерных технологий, развитие технической платформы и появление совершенно новых классов программных продуктов на сегодняшний день повлияло на подходы автоматизации процесса принятия решений и привело к их изменению. поэтому тема компьютерных технологий в поддержке принятия решений актуальна и прочно вошла в нашу жизнь.

В центре внимания статьи – практические аспекты применения инструментов MS Excel в процессе реализации модельного исследования экономической ситуации, которые требуют поиска оптимального решения.

Задача рассматриваемой модели заключается в выборе поставщика, который наиболее полно соответствует критериям определенного предприятия. Такая задача актуальна для множества организаций, ведь для них важно иметь надежного и ответственного поставщика, который бы соответствовал определенным критериям, таким как: расположение, цена, финансовое состояние, репутация на рынке, гибкость, качество материалов, своевременность доставки и т.д.

Для начала формируются две таблицы с исходными данными таблица 1.1 «Запросы» и таблица 1.2 «Требования». В таблице 1.1 вводится информация о запросах компании: прогнозируемый объем выпуска продукции, количество материала, его сорт и т.д.

В таблице 1.2 вводятся соответствующие характеристики для каждого потенциального поставщика. Также в таблице 1.2 задаются формулы, позволяющие автоматически сравнить характеристики каждого поставщика с условиями, которые выдвигает компания. Результат этого шага – номера двух наиболее подходящих поставщиков.

После формируется таблица 1.3. «Окончательный выбор поставщика». Ее суть заключается в следующем: в первую строку вносятся номера поставщиков, отобранных на предыдущем шаге, а остальная информация заполняется автоматически, с помощью формул. Далее осуществляется выбор в пользу одного претендента. Для этого определяются веса каждого показателя, затем они перемножаются с баллами, суммируются, и побеждает поставщик с наибольшим значением.

В заключении хочется отметить, что одним из главных преимуществ принятия решения в Excel, является то, что это делает легче сам процесс поиска решения и при этом тратится гораздо меньше времени, чем если бы все вычисления осуществлялись сотрудником собственноручно.

Научный руководитель – преп. Косарева Е.А.

Кущ Е.А., маг. 2 к.
Воронежский государственный университет

Применение модели дискретного выбора для обоснования инвестиционного решения

Специфика прогнозных задач, возникающих при обосновании инвестиционных решений, заключается в том, что в предполагаемом образе будущего присутствуют не только процессы, но и события.

Принятие инвестиционных решений всегда связано с использованием активов в различных формах в будущем, а, следовательно, требует принятия определенного уровня риска и неопределенности. Данные решения принимаются на основании аналитических выкладок, экспертных рейтингов, строящихстя на соотношении реальных рисков и потенциальной доходности конкретного актива. Рекомендуемые для решения подобного рода задач экспертные методы, не всегда обеспечивают получение надежных результатов. Кроме того, при упрощении формализации задачи, данные методы значительно усложняют процедуру получения прогнозных оценок. Моделирование вероятности наступления неокупаемости, т. е. дефолта инвестиционного проекта возможно при использовании моделей дискретного выбора.

Наиболее сложным и важным этапом при построении рейтинговых моделей является проверка модели на адекватность и ее настройка. Это позволяет повысить предсказательную способность модели и получить математически обоснованные значения риска и оценки вероятности дефолта проекта.

Сценарии развития ситуаций, форвардных и процентных ставок основываются на симуляционных моделях по денежным потокам. Для построения подобных моделей используется метод Монте–Карло. Результаты полученных моделей могут стать основой при разработке моделей бинарной логистической регрессии (бинарного выбора) для имитации факта наличия дефолта/окупаемости по отдельным инвестиционным проектам.

Бинарную логистическую регрессию возможно применить к однородным инвестиционным портфелям при наличии достаточной дефолтной статистики, в противном случае определение стабильности полученных оценок оказывается затруднено. Для решения данной проблемы целесообразно разработать модель множественного выбора, построенную с использованием ранжирования инвестиционных проектов по выбранным критериям на основе негативных статистических данных (модель мультиномиальной логистической регрессии).

Научный руководитель – д.э.н., проф. Давнис В. В.

Олезов О.А., маг. 2 к.
Санкт–Петербургский государственный экономический университет

Рынок жилья в городах–миллионниках РФ: состояние и тенденции

Несмотря на стремительное развитие информационных технологий, недвижимость остаётся важнейшей частью мирового богатства. Совокупная стоимость всей мировой недвижимости в десятки раз превышает совокупную стоимость когда–либо добытого золота и в разы – мировой ВВП.

В “ковидный” 2020 год анонсированная государством программа льготной ипотеки стимулировала стремительный рост ипотечного кредитования, сохраняющийся уже на протяжении девяти месяцев. Вместе с тем обратной стороной медали стал перегрев рынка жилья – опережающий рост цен на новостройки по цепочки повлёк за собой рост цен и на вторичном рынке. В связи с этим в регионах России за минувший год в целом снизилась доступность жилья, что заставляет говорить о целесообразности продления программы льготной ипотеки.

Инициатива создания новых городов вблизи мегаполисов – ещё один тренд нового времени. Непрекращающаяся урбанизация и характерная для РФ централизация активизировали строительство городов–спутников. Если в СССР такие проекты являли собой наукограды и промышленные спутники, то сейчас массовая жилая застройка зачастую носит бесконтрольный характер и не учитывает транспортные и инфраструктурные возможности агломераций город–миллионников. Например, вблизи Санкт–Петербурга в скором времени должны быть реализованы такие проекты–долгострои как город–спутник “Южный” и Новосаратовка с драйверами развития в виде индустриальных парков и инновационных центров.

Для проведения статистического анализа рынка жилой недвижимости был использован соответствующий исследовательский инструментарий: методы корреляционного, регрессионного и кластерного анализа, анализа временных рядов и прогнозирования. Такие пакеты прикладных программ, как SPSS, Gretl, Microsoft Excel и R, были применены с целью обработки исходных баз данных, визуализации результатов исследования в табличной и графической формах.

Результатом статистического анализа стал перечень факторов, в наибольшой степени влияющих на уровень цен и на выбор жилья. Кроме того, проведённый кластерный анализ жилья в городах–миллионниках РФ позволил выявить общие черты, характерные для жилой застройки отечественных мегаполисов.

Научный руководитель – д.э.н., проф. Курышева С.В.

Попова В.А., Саянова А.Ж., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Статистический анализ рыночного риска ликвидности

Стремительный рост заинтересованности населения в инвестиционной деятельности порождает активность на рынке ценных бумаг так называемых спекулянтов и маркет–мейкеров, которые получают свой доход, «играя» на колебаниях рыночных цен. Побочным эффектом от их деятельности является обеспечение ликвидности как отдельных торгуемых инструментов, так и фондового рынка в целом.

Ликвидным активом принято называть актив, который может быть продан с высокой скоростью и с минимальной потерей стоимости. Причем чем выше ликвидность актива, тем быстрее он может быть продан.

Ключевой характеристикой же ликвидного рынка выступает постоянное наличие на нем продавцов и покупателей, готовых к заключению сделок. Убытки, связанные с отсутствием возможности ликвидировать открытую позицию по торгуемому инструменту по требуемой цене ввиду уменьшения его инвестиционной привлекательности, падения спроса или предложения, традиционно связывают с риском ликвидности. Причем этому риску ликвидности подвержены как отдельные инструменты и их портфели, так и весь рынок в целом.

В этой связи целесообразно отдельно рассматривать риск ликвидности инструмента, измеряемый опосредованно через соотношение доходности к объему торгов по инструменту, и риск ликвидности рынка или рыночного риска ликвидности. Концепция рыночного риска ликвидности и подходы к его измерению получили широкое распространение в исследованиях Campbell, Grossman, and Wang, а также Pastor and Stambaugh применительно к фондовому рынку.

Стоит отметить, что на сегодняшний день возрастающую популярность набирает торговля цифровыми финансовыми активами, в частности криптовалютами. Законодательство РФ определяет цифровую валюту как совокупность цифрового кода, который может быть использован в качестве средства платежа, сбережения и инвестиций. Самыми востребованными представителями данной группы цифровых валют являются: Bitcoin, Ethereum, Ripple XRP, Litecoin, NEO и IOTA.

Несмотря на тенденцию роста мирового рынка криптовалют, академическое сообщество не уделяет достаточного внимания разработке количественных методов анализа этого рынка, в частности актуальными являются вопросы о применимости моделей, разработанных для управления риском ликвидности на фондовом рынке, на рынке цифровых финансовых активов в виду их некоторого сходства.

Научный руководитель – к.э.н., доц. Коротких В.В.

Спивак А.О., Матвиенко В.А., бак. 3 к.
Воронежский государственный университет

Использование ARCH моделей адаптивной регрессии в прогнозировании стоимости финансовых активов

Моделирование и прогнозирование стоимости финансовых активов позволяет снизить уровень риска и неопределенности, что является ключом к успешному принятию решений в инвестировании и других финансовых задачах. Составление такого прогноза представляет собой весьма сложную задачу, для решения которой требуется применение комплексного подхода, одним из элементов которого является технический анализ. Основной идеей этого направления является наблюдение за динамикой цен, отражающих все наиболее важные показатели, способные повлиять на акцию в будущем.

Одним из методов технического прогноза является составление моделей адаптивной регрессии с условно гетероскедастичными остатками или ARCH–моделей. При исследовании финансовых временных рядов была замечена определенная особенность: большие по модулю отклонения расчетных значений от фактических собирались в кластеры, разделенные колебаниями относительно малой интенсивности, то есть наблюдалось чередование «спокойных» и «возмущенных» состояний рынка. Это явление, получившее название кластеризации волатильности (или изменчивости), нарушает предположение о гомоскедастичности (однородности) ошибок в классических регрессионных моделях, что отрицательно сказывается на их прогностической способности. Поэтому ARCH модели, содержащие в себе условие зависимости ошибки от предыдущих значений условной дисперсии, более пригодны для прогноза на финансовых рынках.

В наиболее простом виде, когда ошибка зависит только от одного предыдущего периода, модель ARCH описывается обыкновенным регрессионным уравнением $y_t = x_t b + \varepsilon_t$ с добавлением элемента, называемого ARCH–процессом 1 порядка: $\varepsilon_t = u_t\sqrt{(\alpha_0 + \alpha_1 \varepsilon_{t-1}{}^2)}$, при чем $a_0>0$, $a_1\geq 0$, $u_t \sim N(0,1)$ – белый шум, t – число наблюдений (объем выборки).

Мы исследовали принцип действия данной модели на выборке цен акций ПАО «Сургутнефтегаз» за период с 04.01.2021 по 14.03.2021 (по данным интернет–ресурса Investing.com). По прогностическим способностям адаптивная модель оказалась более точной, чем обычная.

Таблица 1. Расчетные и фактические стоимости акций

Дата	y_t	$y_{расч}$	$y_{адапт}$
15.03.2021	40,7	40,297	40,525

Научный руководитель – д.э.н., доц. Щепина И.Н.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Тезисы докладов V Всероссийской студенческой

научно–практической конференции

ТОМ I

15 апреля 2021 г.

Заказ № ____ от _____ апреля 2021 г.

Тираж 35 экз.

Отпечатано на множительной технике
экономического факультета ВГУ
394068, г. Воронеж, ул. Хользунова, 42в

Для заметок