

БЕНЕФИЦИАР

журнал об экономических науках

Публикации для студентов, молодых ученых и научно-преподавательского состава на www.beneficiar-idp.ru

ISSN 2500-3798 Издательский дом "Плутон" idpluton.ru

Выпуск №129

Кемерово 2023

26 июня 2023 г.
ББК Ч 214(2Рос-4Ке)73я431
ISSN 2500-3798
УДК 378.001
Кемерово

Журнал выпускается ежемесячно, публикует статьи по экономическим наукам. Подробнее на www.idpluton.ru

За точность приведенных сведений и содержание данных, не подлежащих открытой публикации, несут ответственность авторы.

Редкол.:

П.И. Никитин - главный редактор, ответственный за выпуск.

Д.С. Лежнин - главный специалист центра кластерного развития ОАО «Кузбасский технопарк», ответственный за первичную модерацию, редактирование и рецензирование статей.

Л.Г. Шутько - кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики КузГТУ, ответственный за финальную модерацию и рецензирование статей.

Л. Л. Самородова - кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики КузГТУ, ответственный за финальную модерацию и рецензирование статей.

Е. Ю. Доценко - кандидат экономических наук, доцент кафедры политической экономики и истории экономической науки, Москва, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, ответственный за финальную модерацию и рецензирование статей.

Н. В. Долбня - доктор экономических наук, профессор ВАК, профессор Кубанского социально-экономического института.

К. У. Джумабеков - кандидат экономических наук, доцент кафедры "Технологии и экология" Школы права и социальных наук АО "Университет "НАРХОЗ";

И. В. Арутюнян - кандидат технических наук, доцент, зав. кафедрой экономики, управления и информационных технологий, Университет Месроп Маштоц

О. П. Полесская - кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления, Брянский Государственный университет имени академика И.Г. Петровского (БГУ)

Н. С. Меркулова - кандидат экономических наук, ФГБОУ ВО Курский государственный университет, кафедра финансов, кредита и бухгалтерского учета

И. В. Синкевич - кандидат экономических наук, доцент кафедры "Экономические теории" Белорусского национального технического университета

М. У. Рахматова - кандидат экономических наук, доцент, Кыргызский Национальный Университет им. Ж. Баласагына

Садыралиев Жандаралы - кандидат экономических наук, и.о. доцента, Джалал-Абадский государственный университет

А.О. Сергеева - ответственный администратор[и др.];

Журнал об экономических науках «Бенефициар», входящий в состав «Издательского дома «Плутон», был создан с целью популяризации экономических наук. Мы рады приветствовать студентов, аспирантов, преподавателей и научных сотрудников. Надеемся подарить Вам множество полезной информации, вдохновить на новые научные исследования.

Издательский дом «Плутон» www.idpluton.ru e-mail:admin@idpluton.ru

Подписано в печать 26.06.2023 г.

Формат 14,8×21 1/4. | Усл. печ. л. 4.2. | Тираж 300.

Все статьи проходят рецензирование (экспертную оценку).

Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикуемых статей.

Авторы статей несут полную ответственность за содержание статей и за сам факт их публикации.

Редакция не несет ответственности перед авторами и/или третьими лицами и организациями за возможный ущерб, вызванный публикацией статьи.

При использовании и заимствовании материалов ссылка обязательна

Оглавление

1. ТОП 10 ЦЕННЫХ БУМАГ 2022-2023.....	3
Вектор А.В., Бикашова К.В.	
2. СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И КОНЦЕПЦИИ.....	6
Кувшинова А.В.	
3. ВЛИЯНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ.....	9
Франчук Д.В., Якимова М.С.	
4. ВЛИЯНИЕ ИНИЦИАТИВ СОТРУДНИКОВ НА ОПЕРАЦИОННУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМПАНИИ	13
Масаев В.В.	
5. ПРОЕКТЫ И ИНИЦИАТИВЫ В ДОСТИЖЕНИИ БИЗНЕС-ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИ.....	16
Масаев В.В.	
6. ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	20
Миннигареев И.Б.	
7. ПРОБЛЕМА СОХРАНЕНИЯ РЕКОНСТРУКЦИИ ПАМЯТНИКОВ АРХИТЕКТУРЫ В Г. КРАСНОДАРЕ.....	23
Боганец А.О.	

Вектор Анастасия Викторовна
Vektor Anastasia Viktorovna

Студент. Южно-Уральский Государственный Университет г. Нижневартовск

Бикашова Ксения Владимировна
Bikashova Ksenia Vladimirovna

Студент. Южно-Уральский Государственный Университет г. Нижневартовск

УДК 336.736

ТОП 10 ЦЕННЫХ БУМАГ 2022-2023

TOP 10 SECURITIES AT THE END OF 2022-2023

Аннотация. 2022 год оказался одним из самых тяжелых для российского рынка ценных бумаг. В течение года условия резко менялись на фоне решений ЦБ. У большинства компаний акции стремительно падали вниз и создавалась действительно критическая ситуация. Так кому же все-таки удалось остаться на плаву? Топ 10 акций представлены в этой статье.

Abstract. The year 2022 turned out to be one of the most difficult for the Russian securities market. During the year, conditions changed dramatically against the background of the decisions of the Central Bank. Most companies' shares were rapidly falling down and a really critical situation was created. So who still managed to stay afloat? The top 10 stocks are presented in this article.

Ключевые слова: Ценные бумаги, акции, биржевой рынок.

Keywords: Securities, stocks, stock market.

Что же такое ценные бумаги?

Согласно ГК РФ Статья 142. Ценные бумаги:

1. Ценными бумагами являются документы, соответствующие установленным законом требованиям и удостоверяющие обязательственные и иные права, осуществление или передача которых возможны только при предъявлении таких документов (документарные ценные бумаги).

Ценными бумагами признаются также обязательственные и иные права, которые закреплены в решении о выпуске или ином акте лица, выпустившего ценные бумаги в соответствии с требованиями закона, и осуществление и передача которых возможны только с соблюдением правил учета этих прав в соответствии со статьей 149 настоящего Кодекса (бездокументарные ценные бумаги).

2. Ценными бумагами являются акция, вексель, закладная, инвестиционный пай паевого инвестиционного фонда, коносамент, облигация, чек и иные ценные бумаги, названные в таком качестве в законе или признанные таковыми в установленном законом порядке.

Выпуск или выдача ценных бумаг подлежит государственной регистрации в случаях, установленных законом. [1]

Каждый из нас всегда стремился получить максимальный доход любыми доступными способами. Размещения денежных средств под проценты, отложить под подушку или купить ценные бумаги, где последние всегда вызывало огромный интерес и риск.

В 2022 году работать с ценными бумагами стало еще сложнее из-за сложившиеся ситуации на рынке. Год был для фондового рынка России действительно не самым удачным. Санкции против крупных банков, брокеров, блокировка активов, уход иностранных компаний с рынка. Все это оказывало довольно сильное давление на рынок. ЦБ рассказал, как кризис повлиял на торговлю. И вот главное:

1. Объем активов граждан на конец года сократился на 2.3. трлн.

2. Лишь 13% инвесторов чей портфель на брокерских счетах превышает 10 т. Руб.

3. Объем активов на ИИС упал с 551 до 446 млрд рублей.

По его итогам индекс полной доходности Московской биржи снизился на 37,26%. Хотя средняя полная доходность 10 лучших российских акций 2022 года составила 64,82%.

Так стоит ли выбирать ценные бумаги как способ повышения доход, если все не стабильно? Тут в любом случае нужно смотреть статистику компаний и понимать насколько упали их ценные

бумаги. Вот РКБ составил топ 10 лучших акций на конец 2022 года чьи акции ушли в плюс:

1. Электроцинк - 107,4%
2. Лензолото - 82,8%
3. ГТМ - 75,4%
4. Иркут - 72,4%;
5. ТНС энерго Марий Эл - 63,1%
6. Ашинский МЗ - 52,4%
7. Позитив - 52,3%
8. ТНС энерго Воронеж - 51%
9. Акрон - 49,3%
10. Росбанк - 42,1%

А также топ 10 компаний чьи акции ушли в минус:

1. СПБ Бирже - 88,3%
2. Softline - 82%
3. HMS Group - 77,9%
4. Светофор - минус 77,8%
5. VEON - 77,7%
6. Polymetal - 71,7%
7. ЕвроМедЦентр - 69,2%
8. HeadHunter - 69,1%
9. ВТБ - 66%
10. ЦИАН - 65,7% [2]

Так как ценные бумаги довольно непредсказуемы, то не стоит ставить крест на компаниях, которые в 2022 году были не из лучших. В этом году как и в следующих все может быстро поменяться, так как результаты прошлых лет играют конечно важную роль, но не самую главную.

Так же помимо акций у нас есть и облигации, которые будут все-таки надежнее чем акции. Плюс их состоит в том, что вы точно знаете в какие сроки вам будут производиться выплаты и какая конкретно сумма.

Облигации показывают рост доходности с сентября, позволяя инвесторам индексировать свои вложения как минимум на инфляцию. По состоянию на 22 декабря индекс потребительских цен достиг отметки 8,22% по отношению к предыдущему году, максимального значения с 2016 года. [3]

Облигации входят в список защитных инструментов и на фоне высокой ключевой ставки могут привлечь не только средства инвесторов, привыкших накапливать деньги на депозитах, но и тех, кто будет искать, куда переложить деньги с рынка акций, на котором стало беспокойно.

Топ 10 облигаций так же представил РКБ:

1. ГК «Самолет», выпуск БО-П12

ISIN: RU000A104YT6

Дата погашения: 11 июля 2025 года

Доходность к дате погашения: 13,07%

2. «О'КЕЙ Финанс», выпуск 001P-01

ISIN: RU000A105FM7

Дата погашения: 1 ноября 2032 года, put-оферта 14 мая 2026 года

Доходность к дате оферты: 12,07%

3. Хоум Кредит энд Финанс Банк, выпуск БО-07

ISIN: RU000A102RF3

Дата погашения: 6 февраля 2026 года, put-оферта 09 февраля 2024 года

Доходность к дате оферты: 11,93%

4. «ГИДРОМАШСЕРВИС», выпуск БО-03

ISIN: RU000A1026H0

Дата погашения: 20 сентября 2030 года, put-оферта 29 сентября 2023 года

Доходность к дате оферты: 11,14%

5. «РЕСО-Лизинг», выпуск БО-П-11

ISIN: RU000A103C53

Дата погашения: 20 июня 2031 года, put-оферта 28 июня 2024 года

Доходность к дате оферты: 11,11%

6. «Сэтл Групп», выпуск БО-001Р-03
ISIN: RU000A1030X9

Дата погашения: 17 апреля 2024 года

Доходность к дате погашения: 11,02%

7. «Балтийский лизинг», выпуск БО-П03

ISIN: RU000A101Z66

Дата погашения: 26 июля 2024 года

Доходность к дате погашения: 10,84%

8. РН Банк, выпуск БО-001Р-10

ISIN: RU000A105HN1

Дата погашения: 1 декабря 2025 года

Доходность к дате погашения: 10,66%

9. АФК «Система», выпуск БО 001Р-19

ISIN: RU000A102SX4

Дата погашения: 17 февраля 2031 года, put-оферта 24 февраля 2025 года

Доходность к дате оферты: 10,58%

10. ЛК «Европлан», выпуск 001Р-02

ISIN: RU000A1034J0

Дата погашения: 17 мая 2024 года

Доходность к дате погашения: 10,55%

Подборка «РБК Инвестиций» составлена из облигаций:

- с индикативной доходностью выше 9,3% на конец декабря 2022 года; дюрацией до трех лет;
- имеющих рейтинг эмитента/эмиссии (компании/выпуска) не ниже А- (по национальной шкале агентства «АКРА») / ruА- (по национальной шкале «Эксперт РА») / А-ru (по национальной шкале НКР);
- доходности к датам погашения/оферт приведены по состоянию на закрытие рынка 27 декабря 2022 года;
- по версии экспертов долгового рынка Владимира Малиновского, Михаила Иванова, Игоря Галактионова. [4]

Библиографический список:

1. Консультант Плюс / "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 14.04.2023, с изм. от 16.05.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.04.2023) / ГК РФ Статья 142. Ценные бумаги / [Электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ab1c4693066e9b127bfa6ca8a505a291884428fc/
2. РКБ Инвестиции / 10 лучших российских акций 2022 года. Рейтинг «РБК Инвестиций» / [Электронный ресурс] URL: <https://quote.rbc.ru/news/article/63c934e19a7947993ede541c>
3. РКБ Инвестиции / Какие облигации купить в 2022-м: 10 надежных выпусков с высокой ставкой / [Электронный ресурс] URL: <https://quote.rbc.ru/news/article/61c418009a794746e7cb549b>
4. РКБ Инвестиции / Какие облигации купить в 2023-м: 15 надежных выпусков с высокой ставкой [Электронный ресурс] URL: <https://quote.rbc.ru/news/article/63ab60a39a79476a7f601809>

Кувшинова Александра Владимировна
Kuvshinova Alexandra Vladimirovna

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Российский экономический университет
имени Г.В. Плеханова»

УДК 005.1

СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И КОНЦЕПЦИИ

MODERN MANAGEMENT: BASIC CONCEPTS AND CONCEPTS

Аннотация: В статье проанализированы основные понятия и концепции современного менеджмента. Современный российский менеджмент столкнулся с несколькими ключевыми проблемами, которые требуют серьезного рассмотрения и усилий для их решения. Одна из таких проблем - качество управленческих кадров, где нередко обнаруживается недостаток специалистов с глубокими знаниями и опытом в определенной области управления. Эта ситуация ведет к низкой эффективности управления и может негативно сказываться на общей работе организации.

Annotation: The article analyzes the basic concepts and concepts of modern management. Modern Russian management is faced with several key problems that require serious consideration and efforts to solve them. One of these problems is the quality of management personnel, where there is often a lack of specialists with deep knowledge and experience in a particular area of management. This situation leads to low management efficiency and can negatively affect the overall work of the organization.

Ключевые слова: менеджмент, теория управления, современная концепция менеджмента, научно-практическое взаимодействие, управление кадров.

Key words: management, management theory, modern management concept, scientific and practical interaction, personnel management.

В российской науке и практике часто встречаются такие термины как «менеджмент» и «менеджер». Они используются, вытесняя более обычные для русского языка слова «руководство», управление, руководитель. Эти термины набрали популярность в России в 90 годы двадцатого века при переходе российской экономики на рыночные принципы управления.

В условиях современной реальности такое понятие как «менеджмент» закрепилось в научных и бытовых оборотах. В соответствии с веяниями современного времени около четырех сотен российских высших учебных заведений занимаются подготовкой менеджеров.

В российской литературе действительно существует множество определений менеджмента, которые подчеркивают его разнообразные аспекты и особенности. Рассмотрим пять указанных характеристик:

Во-первых, менеджмент как система взаимозаменяемых действий, принципов, подходов. Менеджмент является сложной, системной деятельностью, которая включает в себя различные функции (планирование, организация, координация, контроль) и применяет различные подходы и методы для достижения целей организации [1].

Во-вторых, менеджмент в условиях рыночной экономики. В условиях рыночной экономики менеджмент ориентирован на удовлетворение потребностей клиентов, повышение конкурентоспособности, эффективное использование ресурсов и получение прибыли [2].

В-третьих, менеджмент в рамках одной конкретной организации. Каждая организация имеет свои особенности и контекст, которые влияют на стиль и подходы управления. Управление в конкретной организации требует знания и понимания этих особенностей [3].

В-четвёртых, менеджмент и коммерческая прибыль. Одной из основных целей менеджмента, особенно в коммерческих организациях, является получение прибыли. Это достигается путем эффективного использования ресурсов, повышения продаж и снижения издержек [4].

В-пятых, менеджмент осуществляется наемными профессиональными управленцами. Профессиональные менеджеры – это специалисты, которые обладают необходимыми знаниями,

навыками и опытом для управления организациями. Они могут быть как собственниками бизнеса, так и наемными работниками [5].

Эти характеристики подчеркивают широту и сложность менеджмента как области управления. Несмотря на разнообразие подходов и определений, центральная задача менеджмента остается неизменной – это организация эффективной работы коллектива с целью достижения поставленных целей.

Во всех научных сферах особенно в экономике требуются грамотные специалисты, понимающие и знающие не только свою сферу деятельности, которая переплетается с основной их деятельностью. Особенно заметна нехватка высококвалифицированного управленческого аппарата, где требуются специалисты менеджеры способные быстро принимать управленческие решения.

Успешная реализация менеджмента действительно зависит от многих факторов, и среди них особое место занимает качество управленческих кадров. Руководитель, стоящий во главе организации или отдельного подразделения, играет ключевую роль в формировании стратегии, принятии решений и взаимодействии с коллективом [6].

Прежде всего, эффективный менеджер должен быть готов принимать ответственность за принятие решений, особенно в непредвиденных обстоятельствах. Это требует наличия смелости, умения анализировать сложные ситуации и принимать решения, которые могут включать в себя определенные риски.

Психологическая составляющая работы менеджера также не может быть недооценена. Руководитель должен уметь работать с людьми, понимать их потребности, мотивы и эмоции. Он должен стремиться создать позитивный морально-психологический климат в коллективе, который способствует уважительному отношению, взаимопомощи и эффективной командной работе.

Руководитель также должен уважать всех членов своей команды, независимо от их статуса. Уважение является основой доверия и сотрудничества, и оно необходимо для создания здоровой, продуктивной рабочей среды.

Важно помнить, что эффективное управление – это не просто набор умений и техник, это также способность применять эти навыки в различных контекстах и адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам. Это требует гибкости, открытости новым идеям и непрерывного самосовершенствования.

Идеальный руководитель на сегодняшний день должен обладать следующими качествами: объективностью, ловкостью, терпением, и мягкостью. Здесь подразумевается умение объективно устанавливать факты, ловкость в принятии управленческих решений, умение действовать в нестандартных ситуациях, терпение при анализе, построении логических цепочек, мягкость как умение идти на компромисс, умение выслушивать своих оппонентов.

Вопрос, который мы обсуждаем, поднимает важные проблемы менеджмента в России, в особенности, связанные с недостатком опыта управления в условиях рыночной экономики. Переход России к рыночным отношениям был выполнен относительно недавно, и менталитет многих работников еще остается прежним - они работают больше ради получения материального вознаграждения, чем с целью продвижения компании вперед.

Авторитарный стиль управления, который продолжают использовать многие российские организации, тоже играет свою роль в существующих проблемах. В такой системе руководство принимает все решения самостоятельно, не вовлекая в процесс управления сотрудников, что снижает их мотивацию и увеличивает время выполнения заданий.

Еще одной проблемой является то, что многие руководители сосредотачиваются на краткосрочных задачах, не думая о долгосрочной стратегии и развитии организации. Все это подчеркивает необходимость в изменении отношения сотрудников к своей работе и создании новой корпоративной культуры, основанной на участии, мотивации и стратегическом планировании.

Современная Россия требует разработки и внедрения систем управления, которые помогут организациям достичь мировых стандартов производства и повысить конкурентоспособность. Это означает необходимость формирования стратегий и методов управления, способствующих повышению качества и производительности продукции или услуг, при одновременном поддержании конкурентных цен путем эффективного управления затратами.

Библиографический список:

- [1] Басовский, Л.Е. Менеджмент: учебник [Текст] / Л.Е. Басовский. - М.: Инфра-М, 2007. - 240 с.
- [2] Веснин, В.Р. Менеджмент: учебник [Текст] / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2006. -504 с.
- [3] Герчикова, ИЛ. Менеджмент: учебник [Текст] / И.Н. Герчикова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. -512 с.
- [4] Дафт, Р.Л. Менеджмент [Текст] / Р.Л. Дафт. - СПб.: Питер, 2002. - 802 с.
- [5] Маврина, И.Н. Стратегический менеджмент: учебное пособие / И.Н. Маврина – Екатеринбург: УрФУ, 2014. – 132 с.
- [6] Егоршин, А. П. Карьера одаренного менеджера : научно-популярное издание / А. П. Егоршин, С. Г. Захарова. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва : Логос ; Нижний Новгород : НИЭМ, 2020. – 376 с.
- [7] Кожевина, О.В. Терминология теории управления: словарь базовых управленческих терминов : учебное пособие / О.В. Кожевина. – М. : ИНФРА-М, 2019. – 156 с.

Франчук Дарья Вячеславовна, Якимова Мария Сергеевна
Franchuk Daria Vyacheslavovna, Yakimova Maria Sergeevna
ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (НИУ)» Филиал в г.
Нижневартовске

УДК 314.7

ВЛИЯНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ

IMPACT OF LABOR MIGRATION ON ECONOMIC PROCESSES

Аннотация. Миграция высококвалифицированных кадров привлекает прямые иностранные инвестиции, помогает компаниям находить инвестиционные возможности за рубежом и повышает доход на душу населения за счет увеличения производительности. В свою очередь, низкоквалифицированная миграция помогает закрывать вакансии невостребованных местным населением позиций на рынке труда. Статья посвящена роли высоко- и низкоквалифицированной миграции в развитии экономики. Сделан вывод о том, что необходимы радикальные изменения как во внутренней, так и во внешней политике для того, чтобы Россия стала привлекательной страной для инвестиций и проживания иностранцев, что, в свою очередь, положительно скажется на экономическом росте.

Annotation. High-skill migration attracts foreign direct investment, helps companies find investment opportunities abroad, and boosts per capita income by increasing productivity. In turn, low-skilled migration helps to fill vacancies in positions in the labor market that are not in demand by the local population. The article is devoted to the role of high- and low-skilled migration in the development of the economy. It is concluded that radical changes are needed both in domestic and foreign policy in order for Russia to become an attractive country for investment and residence of foreigners, which, in turn, will have a positive impact on economic growth.

Ключевые слова: низкоквалифицированная и высококвалифицированная миграция, миграционная политика, экономика, производительность, прямые иностранные инвестиции.

Keywords: low-skilled and high-skilled migration, migration policy, economy, productivity, foreign direct investment.

В последние годы тема миграции находится в центре активных общественных дискуссий. Такое понятие как «интеграция мигрантов» многослойно, потому что они должны быть встроены в экономическую, социальную и культурную жизнь принимающей страны. Поэтому данное явление подразумевает процесс, результат этого процесса и регулирующую политику в данной области. В частности, миграционная политика должна учитывать, влияние миграции на инвестиционное поведение и производительность. Это влияние зависит от типа мигрантов – их квалификации и длительности пребывания. Так, мигранты с высшим образованием могут внести больший вклад для стимулирования прямых инвестиций в исследования и разработки, чем мигранты без образования, поэтому можно ожидать, что влияние на производительность будет самым высоким для мигрантов, задействованных в научных и инженерных областях.

Современная теория экономического роста предполагает, что взаимодействие технического прогресса и накопления капитала является основным источником долгосрочного экономического подъема. Вопрос о том, вызывают ли миграционные потоки изменения в производительности труда за счет инвестиций в капитал и исследования и разработки (НИОКР), является важнейшим вопросом для экономистов и социологов. Изучение того, как миграция влияет на накопление капитала и производительность, требует динамической перспективы, которая включает в себя влияние на накопление физических активов (людей), нематериальных активов (капитал знаний) и человеческого капитала (формирование навыков).

Как сказано выше, технологические усовершенствования могут возникнуть в результате миграции высококвалифицированных работников с научными и инженерными навыками (S&E). Более того, такие мигранты могут помочь компаниям стимулировать прямые иностранные инвестиции (ПИИ).

Показатели потоков ПИИ отражают международные движения физического

(производственного) капитала. ПИИ – это также один из потенциальных каналов, через который миграция может влиять на производительность труда как в родном, так и в принимающем регионах. В условиях международной или межрегиональной мобильности капитала интеграция рынка труда, ведущая к миграции работников, привлекает приток капитала благодаря взаимодополняемости капитала и труда при производстве товаров и услуг.

Важно различать причинно-следственное воздействие миграции на движение капитала, который явно положителен в условиях комплементарности капитала и труда, и корреляцию между ними, которая может быть слабой. На самом деле труд и капитал могут двигаться в противоположных направлениях по странам и регионам. По этой причине может наблюдаться слабая корреляция между накоплением капитала и потоками рабочей силы даже в том случае, когда причинно-следственный эффект чистой миграции на изменение основного капитала однозначно положителен. Эта закономерность может быть объяснена неоклассической теорией роста.

Приток ПИИ значительно увеличивается за счет прибавления числа мигрантов, если они поступают из стран с высоким уровнем дохода. Одно из возможных объяснений этого эффекта состоит в том, что мигранты помогают взаимодействовать с иностранными компаниями в своей стране, тем самым помогая преодолеть информационные проблемы. Высокая численность мигрантов также оказывает положительное влияние на объем международных банковских кредитов из принимающей страны в родную страну. Этот эффект особенно велик, когда мигранты обладают высокой квалификацией, а две страны не имеют общего языка, правового наследия или колониального прошлого. Однако каналы, через которые миграция влияет на вывоз ПИИ, могут различаться для низкоквалифицированных и высококвалифицированных мигрантов. Одна из гипотез состоит в том, что инвесторы в развитых странах, обладающие малой предварительной информацией о качестве рабочей силы в развивающихся странах, наблюдая за довольно высокой производительностью мигрантов, несмотря на их небольшую формальную квалификацию, воспринимают это как сигнал о качестве рабочей силы на родине мигрантов, и, таким образом, более склонны инвестировать туда.

Демонстрация причинно-следственной связи обычно достигается путем построения показателя миграции, основанного на двусторонних миграционных потоках. Они определяются географической и культурной дистанцией между странами или прошлой миграцией, то есть внешними факторами, которые не имеют прямого влияния на инвестиции или рост производительности. Использование такой определяемой извне переменной миграции (а не фактической), позволяет избежать того, что предполагаемые эффекты миграции на самом деле возникают из-за упущенных детерминант инвестиций и производительности, которые коррелируют с миграцией и, следовательно, будут искажать результаты оценки. Наиболее распространенным подходом к избеганию такой систематической ошибки, связанной с пропущенной переменной, является использование исторически укоренившихся миграционных запасов различных миграционных групп для построения показателя внешней миграции. Подход основан на представлении о том, что потенциальные мигранты выбирают пункт назначения на основе количества предшествующих мигрантов из их родной страны – эти мигранты создают особую социальную сеть, основанную на семейных или культурных связях [1].

Также следует обратить внимание на сберегательное поведение мигрантов, в частности, на то, вкладывают ли они свои сбережения в принимающую страну или переводят их членам своей семьи, которые не мигрировали. Предполагается, что как норма сбережений, так и сумма денежных переводов зависят от того, являются ли мигранты временными или планируют остаться в принимающей стране (временные мигранты склонны откладывать больше). Таким образом, денежные переводы являются основным мотивом для сбережений, особенно для тех мигрантов, которые планируют вернуться домой в будущем. Эти сбережения не инвестируются в принимающей стране, но могут способствовать накоплению производственного капитала в стране происхождения. В частности, в странах базирования, где кредитные рынки для финансирования производственных инвестиций недостаточно развиты, денежные переводы могут способствовать увеличению посещаемости школ, развитию предпринимательства [2].

Миграция также может быть важна для накопления нематериальных активов. Как сказано выше мигранты с навыками S&E вносят свой вклад в технологические усовершенствования в принимающих странах. Хотя для измерения инноваций обычно используется формальная интеллектуальная собственность, такая как количество патентов, неформальные инвестиции

менеджеров и других специалистов в неявные знания и организационные усовершенствования также могут привести к повышению производительности. Таким образом, чтобы измерить влияние миграции на нематериальные активы с помощью наблюдаемых и ненаблюдаемых НИОКР, следует учитывать не только количество патентов.

Чтобы оценить роль мигрантов в производительности, исследователи используют международные данные о количестве двусторонних мигрантов в разных странах, которые включают информацию об уровне образования (к примеру, о том, сколько мигрантов трудоспособного возраста из Греции с высшим образованием проживает во Франции). Так, увеличение на пять процентных пунктов (удвоение) соотношения количества мигрантов с высшим образованием из страны происхождения мигрантов к населению с высшим образованием, проживающему в принимающей стране, повышает совокупную факторную производительность в принимающей стране на 1-2% [3]. Мигранты в принимающей стране являются налогоплательщиками и производителями, а также потребителями товаров и услуг. В России пока нет исследований покупательной способности миллионов трудовых мигрантов, однако, например, в Австрии покупательная способность мигрантов оценивается в 20 миллиардов евро, что превышает доходы, привезенные иностранными туристами [4].

Российский рынок труда испытывает хронический дефицит рабочей силы из-за демографического спада. Проблему кадров (как правило, низкоквалифицированных) отчасти решают трудовые мигранты, большинство из которых приезжает в Россию на временной основе. Точно определить, сколько трудовых мигрантов находится в России сложно, поскольку в большинстве случаев они въезжают в страну без визы. До начала пандемии Covid-19, когда границы между Россией и большинством постсоветских государств были практически открыты, мигранты в основном прибывали из Узбекистана, Азербайджана, Таджикистана, Киргизии, Молдавии, Армении и Беларуси. Для граждан, прибывших в Россию в порядке, не требующем получения визы, требуется оформить патент (кроме граждан ЕАЭС). Так, в 2023 году стоимость патента на работу для иностранцев в регионах с большим количеством трудовых мигрантов, например, в Москве и Московской области, составляет 6600 рублей [5]. Однако большинство временных трудовых мигрантов, въезжающих в Россию из постсоветских стран, работают нелегально.

Высококвалифицированные мигранты, как правило, работают в крупных компаниях в качестве топ-менеджеров или узконаправленных специалистов и получают рабочие визы, выдаваемые по запросу российских работодателей, но общее количество таких трудовых кадров невелико. Численность иностранных высококвалифицированных специалистов, работающих в России на конец 1 квартала 2023 года составила 62,9 тыс. человек. Наиболее крупными поставщиками высококвалифицированной рабочей силы из стран дальнего зарубежья являлись Китай, Вьетнам, Индия, Турция, Сербия [6].

В ближайшее время приток мигрантов в Россию как на постоянное место жительства, так и на временную работу, скорее всего сократится. В первую очередь это связано с состоянием экономики, которая вряд ли будет динамично развиваться в среднесрочной перспективе из-за проведения Россией специальной военной операции в Украине. Мигранты из Армении, Грузии и Молдавии предпочтут перебраться в Европу и Северную Америку, тем более что там имеется устойчивая потребность в относительно низкооплачиваемой рабочей силе, а мигрантов из Узбекистана все больше привлекает динамичное развитие Казахстана.

Дефицит низкоквалифицированной рабочей силы еще больше усугубляет проблемы российской экономики, которая медленно развивается в направлении современных высокотехнологичных производств с высокой производительностью труда. Эта ситуация может усугубляться ускоряющейся эмиграцией молодых образованных россиян в страны Северной Америки и Европы, а также в Австралию и Новую Зеландию.

Либерализации миграционной политики в виде снятия оставшихся барьеров для въезда мигрантов в Россию как на постоянное место жительства, так и на временную работу ожидаемо встретит сопротивление как со стороны государственного аппарата, так и общественного мнения. Безусловно, миграционные ресурсы необходимы стране, однако к этому вопросу нужно подходить осторожно – сегодня необходим тщательный отбор мигрантов при трудоустройстве. В частности, абсолютно недопустимо трудоустраивать лиц, не владеющих русским языком. Такой категории необходимо пройти специальный курс дополнительного образования, который подразумевает развитие языковой и речевой компетенции мигрантов, не владеющих русским языком.

На ежегодном Петербургском международном экономическом форуме в 2023 году была озвучена идея выдачи квот предприятиям на количество (и качество) трудовых мигрантов. Тем компаниям, которые хотят трудоустроить мигрантов, необходимо будет доказать экономическую пользу своего решения. Многие мигранты сейчас заняты в транспортной сфере, строительстве, торговле, ресторанном и гостиничном бизнесе. Думается, в стратегическом плане таких людей целесообразнее обучить наиболее востребованным для страны специальностям, чем обострять конкуренцию с россиянами в тех областях, которые не создают полезной добавленной стоимости (такая практика понизит общественное напряжение). Однако для адекватного решения этой задачи требуются радикальные изменения как во внутренней, так и во внешней политике – только тогда Россия станет открытой и привлекательной страной для инвестиций и проживания иностранцев, что будет способствовать развитию экономики.

Библиографический список:

1. Тухтарова Е.Х. Механизмы регулирования внешней трудовой миграции. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39242629> (дата обращения: 15.06.2023)
2. Маматханов А.А. Переводы мигрантов: средство экономического роста? Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2020;(2):93-102. URL: <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2020-2-93-102> (дата обращения: 15.06.2023)
3. Ван Миньянь, Платонова Е.Д. Роль трудовой миграции в формировании и развитии мирового, российского и региональных рынков труда. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38162896> (дата обращения: 15.06.2023)
4. Ульмасов Р., Курбанов Н. Трудовая миграция и особенности функционирования российского рынка труда во время и после пандемии. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46507533> (дата обращения: 15.06.2023)
5. **Legallabor** Размер платы за патент на работу для иностранцев в 2023 году. URL: <https://legallabor.ru/sobytiya-i-informatsiya/245-razmer-platy-za-patent-na-rabotu-dlya-inostrantsev-v-2023-godu>(дата обращения: 15.06.2023)
6. Федеральная служба государственной статистики Социально-экономическое положение России. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-04-2023.pdf> (дата обращения: 15.06.2023)

Масаев В.В.**Masaev V.V.**

студент 2 курса магистратуры направления УПиП очной формы обучения

СЗИУ РАНХиГС, г.Санкт-Петербург

E-mail: Vmasaev-20@edu.ranepa.ru

УДК 65.011

**ВЛИЯНИЕ ИНИЦИАТИВ СОТРУДНИКОВ НА ОПЕРАЦИОННУЮ
ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМПАНИИ****IMPACT OF EMPLOYEE INITIATIVES ON COMPANY OPERATING EFFICIENCY**

Аннотация: В данной статье исследуется роль инициатив сотрудников в повышении операционной эффективности компаний. Эти инициативы относятся к идеям, предложениям или предложениям, сделанным сотрудниками для повышения производительности, процессов или культуры в организации. Свидетельства из литературы подчеркивают положительную корреляцию между поощрением инициатив сотрудников и повышением операционной эффективности за счет повышения мотивации, вовлеченности, инноваций и снижения операционных расходов.

Abstract: This article explores the role of employee initiatives in improving the operational efficiency of companies. These initiatives refer to ideas, suggestions, or proposals made by employees to enhance the performance, processes, or culture within the organization. Evidence from the literature highlights a positive correlation between encouraging employee initiatives and enhanced operational efficiency, driven by increased motivation, engagement, innovation, and reduced operational costs.

Ключевые слова: идея, мотивация, стимулирование труда, операционная эффективность.

Keywords: idea, motivation, labor stimulation, operational efficiency.

Операционная эффективность является решающим фактором в конкурентной бизнес-среде [1]. Это, в первую очередь, связано с оптимизацией операций организации для предоставления товаров или услуг более высокого качества с меньшими затратами и временем. В последнее время в этом процессе акцент сместился на роль сотрудников, в первую очередь через их инициативы. Эти инициативы представляют собой форму совместного управления, когда сотрудники вносят свои идеи по улучшению процессов компании, продуктов или общей рабочей среды [2].

Взаимосвязь между инициативами сотрудников и операционной эффективностью широко изучалась в литературе. Инициативы сотрудников можно описать как любые действия, предложения или идеи, предложенные сотрудниками, которые выходят за рамки их обычных задач или обязанностей. Эти инициативы часто включают улучшение рабочей среды, продуктов, услуг или процессов в организации.

Эмпирические исследования постоянно указывают на положительную корреляцию между поощрением инициатив сотрудников и повышением эффективности работы. Операционная эффективность в этом контексте относится к способности организации поставлять продукты или услуги своим клиентам наиболее рентабельным способом.

Процесс, посредством которого инициативы сотрудников повышают операционную эффективность, многогранен. Одним из важных путей является повышение мотивации и вовлеченности сотрудников. Согласно теории постановки целей, предложенной Локком и Латамом в 2004 году [3], когда сотрудники участвуют в процессах принятия решений и чувствуют, что их вклад ценится, их приверженность своей работе и организации возрастает. Эта повышенная мотивация, в свою очередь, приводит к повышению производительности и производительности, тем самым повышая эффективность работы.

Инициативы сотрудников также способствуют формированию культуры инноваций в организациях [4] утверждают, что среда, которая поощряет вклад сотрудников, с большей вероятностью будет генерировать инновационные решения операционных задач. Эти инновационные решения могут привести к улучшению процессов, продуктов или услуг, тем самым напрямую способствуя повышению операционной эффективности.

Наконец, поощрение инициатив сотрудников может привести к значительному сокращению затрат. Сотрудники, работающие на производстве, часто обладают уникальным пониманием неэффективности и потенциальных областей для улучшения. Таким образом, их предложения могут привести к снижению затрат, особенно в области сокращения отходов и оптимизации процессов [5].

Что касается тематических исследований, Чжоу и Джордж в 2001 году [6] провели исследование инициатив сотрудников в нескольких отраслях и обнаружили положительную корреляцию между поощрением этих инициатив и операционной эффективностью. В частности, компании, которые активно поощряли и реализовывали инициативы сотрудников, демонстрировали более высокие темпы инноваций и были более эффективными с точки зрения операционной деятельности.

Точно так же всестороннее исследование Post в 2012 году [7] показало положительную связь между участием сотрудников в процессах принятия решений и операционной эффективностью. Компании, получившие высокие оценки за участие сотрудников, в том числе за поощрение инициатив, сообщают о превосходных операционных показателях и снижении операционных расходов.

Тематическое исследование международной дизайнерской компании IDEO, проведенное O'Reilly and Tushman в 2004 году [8], продемонстрировало, как инициативы сотрудников могут повысить эффективность работы. Политика компании, направленная на поощрение инициатив сотрудников, привела к инновационным решениям, которые значительно улучшили их операционные процессы, подчеркнув важность этих инициатив.

Положительное влияние поощрения инициатив сотрудников на операционную эффективность имеет несколько практических последствий для организаций.

Во-первых, организации должны создать открытую, инклюзивную культуру, в которой инициативы сотрудников активно поощряются и вознаграждаются. Этого можно достичь путем четкого информирования об ожиданиях, предоставления платформ для обмена идеями, внедрения систем признания и демонстрации готовности реализовать жизнеспособные предложения [9].

Во-вторых, организации должны убедиться, что у них есть механизмы для регистрации, оценки и реализации этих инициатив. Такие механизмы могут включать ящики для предложений, регулярные сеансы мозгового штурма или цифровые платформы, специально предназначенные для этой цели.

В-третьих, организации должны обеспечить сотрудников соответствующей подготовкой, чтобы они могли эффективно вносить свой вклад. Это может включать обучение методам решения проблем, творчества и инноваций, а также предоставление информации об организационных процессах и стратегических целях. Это гарантирует, что инициативы сотрудников будут не только инновационными, но и согласуются со стратегическими целями компании.

Наконец, организации должны понимать, что, хотя поощрение инициатив сотрудников может привести к значительному повышению операционной эффективности, это не разовое усилие. Это требует долгосрочной и постоянной приверженности созданию среды, в которой сотрудники чувствуют, что их ценят, и мотивированы вносить свой вклад в постоянное совершенствование и успех организации.

Одним из важнейших факторов, который следует учитывать при поощрении инициатив сотрудников, является влияние на организационную культуру и структуру. Компании должны создать культуру, открытую для предложений и новых идей, демонстрируя явную готовность действовать в соответствии с этими инициативами [10]. Процесс реализации инициатив сотрудников может потребовать изменений в существующих процессах, должностных ролях и даже в иерархической структуре организации.

Переход к более активному стилю управления может встретить сопротивление, особенно со стороны тех, кто привык к более традиционным структурам управления сверху вниз [11]. Менеджеров необходимо обучать и поддерживать, чтобы они могли принять этот сдвиг в мышлении и эффективно способствовать реализации инициатив сотрудников.

Кроме того, чтобы инициативы сотрудников эффективно интегрировались в повседневную деятельность компании, они должны быть согласованы со стратегическими целями компании. Это означает, что сотрудники должны иметь четкое представление об этих целях и общем стратегическом направлении компании.

В литературе ясно указывается, что поощрение инициатив сотрудников может привести к повышению операционной эффективности. Стимулируя культуру, поощряющую участие сотрудников, внедряя механизмы для регистрации и оценки инициатив сотрудников и согласовывая эти инициативы со стратегическими целями компании, организации могут добиться значительных операционных улучшений.

Однако поощрение инициатив сотрудников не лишено проблем. Это требует изменений в организационной культуре, управленческом мышлении и, возможно, в организационной структуре. Тем не менее, при правильном подходе и приверженности преимуществ могут значительно перевесить трудности.

Поскольку компании продолжают работать во все более конкурентной и динамичной среде, способность использовать инициативы сотрудников для повышения операционной эффективности, несомненно, будет ключевым фактором, определяющим долгосрочный успех.

Таким образом, есть убедительные доказательства того, что инициативы сотрудников могут играть значительную роль в повышении операционной эффективности. Создавая среду, которая поощряет эти инициативы, компании могут воспользоваться преимуществами повышения мотивации сотрудников, культуры инноваций и потенциально значительной экономии средств. При наличии соответствующих структур и обязательств, инициативы сотрудников могут стать богатым источником идей для текущих операционных улучшений. Хотя процесс реализации этих инициатив может представлять некоторые трудности, потенциальные преимущества делают его достойным занятием для любой организации, практикующей долгосрочное планирование. При наличии соответствующих обязательств, обучения и систем компании могут создать среду, в которой процветают инициативы сотрудников, что ведет к развитию культуры инноваций и постоянного совершенствования.

Библиографический список:

1. Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Simon and Schuster.
2. Wagner, J. A. (1994). Participation's effects on performance and satisfaction: A reconsideration of research evidence. *Academy of Management Review*, 19(2), 312-330
3. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.
4. Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
5. Fairbank, J. F., & Williams, S. D. (2001). Motivating creativity and enhancing innovation through employee suggestion system technology. *Creativity and Innovation Management*, 10(2), 68-74.
6. Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.
7. Post, C. (2012). A new look at the relationship between power bases and job stress: The role of participative decision making. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 16(1), 25-37.
8. O'Reilly, C., & Tushman, M. (2004). *The Ambidextrous Organization*. Harvard Business Review, 82(4), 74-81.
9. Morgan, G. (2006). *Images of Organization*. Sage Publications.
10. Hirst, G., Van Dick, R., & Van Knippenberg, D. (2011). A social identity perspective on leadership and employee creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 32(7), 963-982.
11. Bui, H. (2016). Employee resistance to change: A review at the challenges and strategies in managing change resistance. *Journal of Science and Technology Policy Management*.

Масаев В.В.**Masaev V.V.**

студент 2 курса магистратуры направления УПиП очной формы обучения

СЗИУ РАНХиГС, г.Санкт-Петербург

E-mail: Vmasaev-20@edu.ranepa.ru

УДК 65.011

ПРОЕКТЫ И ИНИЦИАТИВЫ В ДОСТИЖЕНИИ БИЗНЕС-ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ**PROJECTS AND INITIATIVES IN ACHIEVING THE BUSINESS GOALS OF THE ORGANIZATION**

Аннотация. Проекты и инициативы имеют решающее значение в стратегическом планировании, потому что они помогают определить цели компании и то, как сотрудники могут их достичь. Статья посвящена инициативам и проектам в контексте бизнес-стратегии, в частности, какие бывают виды инициатив, чем они полезны и как их можно использовать для достижения бизнес-целей компании, также автором освещена актуальная проблема перегрузки проектами.

Annotation. Projects and initiatives are critical in strategic planning because they help define the company's goals and how employees can achieve them. The article is devoted to initiatives and projects in the context of a business strategy, in particular, what types of initiatives are, how they are useful and how they can be used to achieve the company's business goals, the author also highlights the actual problem of project overload.

Ключевые слова: стратегическая инициатива, планирование, управление инициативами и проектами, перегрузка проектами, бизнес-цели.

Key words: strategic initiative, planning, initiative and project management, project overload, business goals.

В стратегическом планировании инициатива – это предложение, которое представляет собой абстрактное видение того, как компания должна развиваться и как это видение может быть реализовано. Стратегические инициативы работают на трех уровнях – учитывают видение компании, говорят о преимуществах заинтересованных сторон и работают над развитием компании, согласовывая ее различные сегменты. Другими словами, стратегические инициативы – это инструмент, который помогает реализовать перспективы компании – берет абстрактное и делает его практичным, применяя в реальных ситуациях. В этом смысле стратегическая инициатива – это больше, чем проект, скорее, ряд взаимосвязанных проектов. Компании разрабатывают стратегические инициативы, потому что это дает им возможность достичь конкретных целей, а также может стать средством сокращения разрыва между целью проекта и его текущей производительностью. Стратегические инициативы не направлены на то, чтобы оставаться самодостаточными – они создаются для получения максимальной отдачи от различных проектов в бизнес-портфеле.

Проект – часть большой программы или стратегии. Хотя проекты могут иметь конкретные и самостоятельные цели, их создание и завершение обычно влияет на общий успех компании. Отдельные проекты также могут зависеть друг от друга в достижении более широкой цели, выходящей за рамки их собственных (меньших) целей. Проекты выполняются быстрее – у них есть краткосрочные цели, которые сосредоточены на текущей задаче. Хотя стратегическая инициатива оценивает такие тенденции, как рост в определенной области доходов, в проекте представлены конкретные параметры прогресса, такие как своевременное завершение технологической модернизации.

Рассмотрим необходимые шаги по созданию стратегической инициативы:

– определить цель. Для этого необходимо проанализировать видение и цели стратегического плана компании и выбрать цель для достижения;

– определить результат, который напрямую связан с выбранной целью. Предположим, что одна из основных целей компании – занять доминирующее положение в социальных сетях в

отрасли. Если текущее количество подписчиков у конкурентов в два раза ваше, то можно предложить следующую стратегическую инициативу – увеличить количество своих подписчиков на 25%;

- установить вехи (этапы). Чтобы поддерживать мотивацию команды, следует выбирать вехи, которые достижимы. Сотрудники должны видеть, как перейти к следующему этапу, даже если конечный результат находится вне поля зрения;

- создать план действий. Когда есть набор вех, необходимо создать план для достижения каждой цели. Определить вовлеченных людей, шаги, которые они должны предпринять, и тактику, которую они могут использовать. Полезно вовлекать в этот процесс руководителей отделов и менеджеров проектов – у них имеется ценная информация, которая облегчает уточнение компонентов плана;

- установить ключевые показатели эффективности (KPI). Следует определить показатели, которые помогут измерить прогресс в достижении отдельных этапов и конечной цели. Выбранные KPI должны быть адаптированы к конкретным целям. Например, если общая инициатива направлена на увеличение дохода, то можно отслеживать квалифицированные лиды, новые контракты и среднюю стоимость каждой продажи. Одним из достижений может стать увеличение количества звонков по продажам на 25% (для отслеживания прогресса можно использовать такие показатели, как средняя продолжительность каждого звонка и количество звонков в день);

- анализировать и адаптировать. В бизнесе редко все процессы идут точно по плану – новые вводные и другие непредвиденные составляющие могут возникнуть в любое время. Поэтому необходим регулярный мониторинг и анализ KPI [1].

Даже если стратегические инициативы – это больше, чем просто проект, управление ими похоже на проектное. Узкие места способны разрушить даже самые продуманные планы. Отчасти избежать проблем поможет установление программного обеспечения Kanban Tool, что позволит командам сосредоточиться только на одной задаче за раз, выполняя новые задачи лишь тогда, когда есть возможности и доступные ресурсы. Кроме того, руководители программ получают прозрачность в отношении прогресса команды.

Современные компании могут иметь множество различных отделов и подразделений, что затрудняет обеспечение понимания сотрудниками миссии и видения компании. Создание стратегической инициативы – это один из способов донести бизнес-цель до всех сотрудников компании. Это также может привести к возникновению сотрудничества между отделами в определении набора проектов для достижения общей цели [2]. Независимо от того, создаются стратегические инициативы для всей компании или отдельной команды, необходимо помнить о том, что тип выбранной инициативы будет определять конечную цель, этапы, стратегии и ключевые показатели эффективности. Рассмотрим несколько видов инициатив:

- инициативы роста. Если рост бизнеса является одной из основных целей компании, то инициатива роста – хороший способ начать продвижение. Объем и результат будут зависеть от текущего этапа развития бизнеса. Так, для стартапов инициатива в области продаж или маркетинга может вывести компанию на восходящую траекторию, даже если у нее ограниченный ассортимент товаров или услуг. Если организация уже хорошо зарекомендовала себя, то можно рассмотреть инициативу по расширению, направленную на увеличение клиентской базы, доли рынка или доходов;

- инициативы по решению проблем – это один из способов исправить сложную ситуацию. Такие инициативы обычно имеют относительно небольшой масштаб и короткие сроки, а также могут помочь точно определить основные моменты, которые в первую очередь вызывают проблему. Например, если команда проекта постоянно не соблюдает сроки, можно создать инициативу по тайм-менеджменту, чтобы обеспечить 90% своевременного выполнения. Вехи могут включать планирование, первоначальную концепцию, выбор материалов, выбор поставщиков, прототипирование, тестирование и доработку. Распределение более мелких целей проекта заставляет команду предпринимать последовательные действия, что развивает навыки тайм-менеджмента. Если отслеживать ключевые показатели эффективности, то можно обнаружить, что срыв сроков происходит из-за того, что поставщикам требуется больше времени, чем ожидалось, для предоставления предложений. Можно соответствующим образом скорректировать сроки проекта, чтобы решить проблему;

– конкурентные инициативы – помогают сохранить или улучшить позиции компании на рынке. Необходимо рассмотреть этот тип инициативы, если требуется: увеличить количество инноваций; «отвоевать» долю рынка у конкурентов; защитить существующую позицию.

Отдельно стоит рассмотреть проблему «перегруженности проектными инициативами». Иногда на практике бывает сложно оценить перегруженность из-за масштаба стратегической инициативы, ее сложности и размера компании. Руководители, как правило, выделяют значимые для себя проекты и стараются обеспечить ресурсы для их реализации через «устные» соглашения со своими коллегами, что приводит к формированию списка проектов, которые, скорее всего, никогда не будут завершены. Этот процесс наблюдается даже после прекращения финансирования, потому что у руководителей могут быть свои локальные бюджеты [3].

Когда запускаются проекты для решения части серьезной проблемы, результатом может быть множество инициатив, ни одна из которых не устранит корень проблемы. Например, иногда компании вкладывают значительные средства в обучение сотрудников, не учитывая практическую ориентированность такого обучения, а потом не видят смысла внедрять новые навыки сотрудников в повседневные процессы. В конце концов, компаниям часто не хватает средств для остановки существующих проектов. Иногда это происходит из-за отсутствия графика завершения работ и из-за того, что трудно определить момент, когда они должны быть закрыты. Проект, возможно, был важен для компании при запуске, но через некоторое время старое обоснование перестало работать, а финансирование и работа продолжают. Многие менеджеры не спешат менять свою тактику, поскольку отказ от того, что хорошо работает (даже если оно явно устарело), означает переход к менее проверенным методам, требующим новых компетенций.

Признание того факта имеется перегрузка, является важным шагом, после которого руководители высшего звена должны предпринять определенные действия. Однако часто они прибегают к стратегиям, которые либо вовсе не дают эффекта, либо затрудняют решение проблемы. Например, одна из стратегий состоит в том, чтобы расставить приоритеты по подразделениям и функциям персонала. Руководители отделов отчетливо понимают приоритетные проекты в своей области, однако они не видят общего воздействия этих проектов на компанию. Например, основной стратегической инициативой может быть принятие новой программы расходов в компании. Однако даже если это правильное решение для компании, внедрение новой системы в подразделениях методом проб и ошибок добавляет нагрузку на персонал.

Руководителям высшего звена также следует подробно обсудить потребности в рабочей силе, ресурсах и предстоящих инициативах через руководителей отделов и подчиненных – такое открытое общение может иметь решающее значение. В то же время необходимо адекватно воспринимать конструктивную обратную связь [4].

Для борьбы с избытком инициатив в компании необходимо выполнить несколько условий:

- определить реальное количество текущих проектов в компании;
- оценить бизнес-потребность, необходимый бюджет, ресурсы всех проектов;
- внести предложение об установлении конкретных сроков окончания финансирования каждого проекта, чтобы они не поглощали ресурсы;
- довести до сведения команд, что прекращение проекта не означает, что он был неудачным или не принес никакого результата. Акцент необходимо сделать на том, что компании необходимо ограниченное количество проектов, которые можно запустить в работу.

Таким образом, следует уделять пристальное внимание тому, когда и как компания запускает проекты и контролировать время, необходимое для их реализации. Компаниям, которые уже перегружены работой, следует сосредоточиться на преимуществах снижения проектной инициативности – это повысит вовлеченность и лояльность сотрудников, а также будет способствовать наращиванию потенциала для достижения лучших результатов в действительно важных для компании областях.

Библиографический список:

1. Погребцова Е.А. Стратегическое планирование как главный фактор стабильного развития предприятия // Научный результат. Экономические исследования. 2022. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskoe-planirovanie-kak-glavnyy-faktor-stabilnogo-razvitiya-predpriyatiya> (дата обращения: 21.06.2023)

2. Бельмас С.М., Молодчик А.В., Попов В.Л. Управление инициированием проектов развития организации // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2022. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-initsirovaniem-proektov-razvitiya-organizatsii> (дата обращения: 21.06.2023)
3. Гераймович Т.С. Проблемы управления проектами и способы их решения // Экономика и социум. 2019. №1-1 (56). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-upravleniya-proektami-i-sposoby-ih-resheniya> (дата обращения: 21.06.2023)
4. Майкл Уоткинс, Роуз Холлистер Слишком много проектов <https://big-i.ru/management/upravlenie-personalom/784709/>

Миннигареев Иван Борисович
Minnigareev Ivan Borisovich

Студент Уральского государственного университета путей и сообщения (УрГУПС),
экономический факультет

УДК 331.91

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

INNOVATIVE METHODS FOR MEASURING AND MANAGING LABOUR PRODUCTIVITY IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье рассматриваются новые подходы к оценке и управлению производительностью труда в контексте цифровой экономики. В ней рассматриваются инновационные методы, основанные на использовании современных информационных технологий и аналитических инструментов. Статья обращает внимание на важность применения таких инструментов для повышения производительности сотрудников и достижения конкурентных преимуществ на рынке труда.

Abstract: This article examines new approaches to labour productivity assessment and management in the context of the digital economy. It considers innovative methods based on the use of modern information technologies and analytical tools. The article draws attention to the importance of applying such tools to improve employee productivity and achieve a competitive advantage in the labour market.

Ключевые слова: инновационные методы, оценка производительности, управление производительностью, цифровая экономика, системы управления на основе данных.

Keywords: innovative methods, performance measurement, performance management, digital economy, data-driven management systems.

В условиях быстрого развития цифровой экономики актуальность темы использования инновационных методов оценки и управления производительностью труда растет. В связи с этим компаниям необходимо находить новые подходы и методы в оценке производительности труда, оптимизации процессов и повышении эффективности бизнеса. Инновационные методы, основанные на использовании технологий и анализе данных, могут не только помочь компаниям более эффективно управлять сотрудниками, но и дать новые возможности для прогрессивного и успешного развития бизнеса в условиях цифровой экономики.

Цифровая экономика, это экономика, основанная на использовании цифровых технологий и процессов. Она охватывает различные отрасли, такие как образование, здравоохранение, производство, финансы и многие другие. Цифровая экономика включает в себя технологии и процессы, такие как обработка больших данных, искусственный интеллект, интернет вещей (IoT), блокчейн, облачные вычисления и другие.

Она оказывает существенное влияние на производительность труда. Одним из примеров влияния цифровой экономики на производительность труда является автоматизация производственных процессов. Цифровые технологии позволяют перенести значительную часть производства на автоматизированные линии и робототехнику, что существенно снижает количество ручного труда, ускоряет процессы и повышает точность производства.

Также цифровая экономика предоставляет новые возможности для удаленной работы и сотрудничества. Это позволяет организациям и компаниям привлекать технически подготовленный персонал из разных частей мира и значительно расширять их возможности при минимизации операционных расходов.

Существует множество инновационных методов оценки производительности в условиях цифровой экономики. Некоторые из них:

1. Электронное обращение сотрудников: работники могут заполнять электронные отчеты о своей деятельности, которые затем обрабатываются специальными программами. Эти программы могут вести учет рабочего времени, анализировать производительность и выделять общие тенденции. Результаты могут быть представлены в режиме реального времени, что позволяет

руководству быстро реагировать на изменения.

2. Программное обеспечение для оценки производительности: существуют различные программные продукты, которые могут помочь компаниям с оценкой производительности сотрудников. Они могут отображать графики производительности сотрудников, сравнивать их с прошлыми результатами и задавать цели для будущей работы. Также они могут помочь управлять командой и делегировать задачи.

3. Использование искусственного интеллекта (ИИ) в процессе оценки производительности: это один из наиболее перспективных инновационных методов оценки производительности труда. С помощью ИИ можно провести детальный анализ рабочей деятельности каждого сотрудника во всех аспектах. Используя данные об общих тенденциях, ИИ может предложить улучшения процессов, оптимизировать рабочее время и предложить более эффективные решения.

4. Использование биг-дата при оценке производительности: используя сводные данные о производительности сотрудников, можно создать крупномасштабные аналитические отчеты и сводные таблицы. Это позволяет управлять процессами более эффективно, быстро выявлять проблемы и реагировать на изменения.

Преимущества инновационных методов оценки производительности в условиях цифровой экономики включают в себя:

- Большую точность и надежность оценки производительности
- Уменьшение дополнительных расходов на бумажную документацию и ручной ввод данных
- Улучшение скорости и эффективности процесса оценки производительности труда
- Быстрый доступ к данным и возможность анализировать их в режиме реального времени для быстрой реакции на изменения
- Лучшее понимание производительности в различных аспектах, что помогает сформулировать более точные планы и стратегии развития компании.

В условиях цифровой экономики существует множество инновационных методов для управления производительностью, например:

1. Использование цифровой доски – это специальное программное обеспечение, которое позволяет управлять проектами, задачами, командой сотрудников и отслеживать их производительность в режиме реального времени. На цифровой доске можно размещать информацию о задачах, списке дел и сроках выполнения, а также отслеживать ход выполнения работы командой. Это помогает ускорить процесс работы и улучшить коммуникацию между сотрудниками, что способствует повышению производительности.

2. Применение ключевых показателей эффективности (KPI) – это метод управления, который позволяет устанавливать цели производительности и измерять их достижения с помощью определенных KPI. Это может быть количество выполненной работы, время, затраченное на выполнение задачи, количество ошибок и т.д. Использование KPI помогает улучшить производительность и сфокусироваться на более важных задачах.

3. Применение метода Agile – это метод управления, который позволяет быстро реагировать на изменения и непредвиденные ситуации, используя итерационный подход к разработке продуктов и управлению проектами. Метод Agile позволяет командам работать более эффективно и быстро, составлять более реалистичные планы и быстро реагировать на изменения.

4. Использование машинного обучения и искусственного интеллекта – это методы, которые позволяют улучшить процессы управления и повысить производительность через автоматизацию рутинных задач и анализ крупных объемов данных. Например, машинное обучение может помочь анализировать данные об использовании ресурсов и выявлять оптимальные пути улучшения производительности.

Преимущества инновационных методов управления производительностью включают в себя:

- Большую точность и надежность управления производительностью
- Уменьшение дополнительных расходов на бумажную документацию и ручной ввод данных
- Улучшение скорости и эффективности процесса управления производительностью
- Быстрый доступ к данным и возможность анализировать их в режиме реального времени для быстрой реакции на изменения
- Лучшее понимание производительности в различных аспектах, что помогает сформулировать более точные планы и стратегии развития компании.

При реализации инновационных методов оценки и управления производительностью труда

следует учитывать несколько ключевых моментов:

1. Коммуникация и обучение. Важно обеспечить подготовку и обучение сотрудников и руководителей посредством проведения тренингов и рабочих сессий. Сотрудники должны понимать, как работать с новыми инструментами и методами, а руководители должны понимать, как использовать результаты оценки производительности при управлении своей командой.

2. Техническая инфраструктура. Для успешной реализации инновационных методов необходимо иметь соответствующую техническую инфраструктуру, которая может поддерживать их работу. Это может включать в себя установку соответствующих программных средств, создание баз данных, доступных из любого места и в любое время.

3. Обратная связь и мотивация. Важным моментом является обеспечение обратной связи и своевременной мотивации сотрудников. Результаты оценки производительности должны быть доступны и понятны для сотрудников, и они должны знать, что их работа важна и оценивается.

4. Обеспечение конфиденциальности. Результаты оценки производительности должны оставаться конфиденциальными и доступными только для тех, кто имеет необходимые разрешения. Это поможет избежать нарушения конфиденциальности и укрепит доверие между сотрудниками и руководством.

5. Адаптация к изменениям. Методы оценки производительности должны адаптироваться к изменяющимся условиям работы, чтобы оставаться актуальными и эффективными в различных сферах деятельности.

Реализация инновационных методов оценки и управления производительности труда может помочь компаниям оптимизировать процессы работы и повысить эффективность бизнеса. При этом важно учитывать вышеуказанные моменты и требования кадровой политики и технической инфраструктуры.

Таким образом, в условиях цифровой экономики появляются новые возможности для оценки и управления производительностью труда с помощью инновационных методов. К таким методам относятся использование аналитики данных, автоматизация рабочих процессов, повышение эффективности коммуникации внутри компании. Реализация таких методов позволяет компаниям повысить эффективность работы и оптимизировать рабочие процессы. Кроме того, для успешной реализации таких методов важно учитывать множество факторов, включая техническую инфраструктуру, обратную связь и мотивацию сотрудников, адаптацию к изменениям и учет сильных и слабых сторон каждого сотрудника.

Библиографический список:

1. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы: указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.06.2023)
2. Репушевская О.А. Роль конкуренции в развитии предпринимательства
3. Суглобов А.Е., Репушевская О.А. Оценка экономического потенциала современной потребительской кооперации

Боганец Анастасия Олеговна
Boganets Anastasia Olegovna

Студентка государственного технологического университета г. Краснодара.

E-mail: Selezniova.anast@yandex.ru

УДК69

ПРОБЛЕМА СОХРАНЕНИЯ РЕКОНСТРУКЦИИ ПАМЯТНИКОВ АРХИТЕКТУРЫ В Г. КРАСНОДАРЕ

THE PROBLEM OF PRESERVING THE RECONSTRUCTION OF ARCHITECTURAL MONUMENTS IN KRASNODAR

Аннотация. Рассмотрение проблематики сохранения архитектурных памятников в г. Краснодар. Рассмотрение определенных городских объектов с анализированием их характеристик, анализ статистики городских строительных компаний и бюджета для реконструкции зданий и объектов. Исторический взгляд на предназначение того или иного объекта и его роль в современном мире.

Abstract. Consideration of the problems of preservation of architectural monuments in Krasnodar. Consideration of certain urban objects with analysis of their characteristics, analysis of statistics of urban construction companies and the budget for the reconstruction of buildings and facilities. A historical view of the purpose of an object and its role in the modern world.

Ключевые слова: Архитектурные памятники, Краснодар, Финансы, История.

Key words: Architectural monuments, Krasnodar, Finance, History.

Введение

Краснодар является динамически развивающимся городом, в котором сочетаются исторические достопримечательности, памятники архитектуры, и современные здания. В Краснодаре сегодня расположены около трех сотни памятников архитектуры – это здания и сооружения различных эпох. Подробный перечень их представлен в приложении к Закону Краснодарского края «О перечне объектов культурного наследия (памятников истории и культуры), расположенных на территории Краснодарского края».

Многие из них сегодня реконструированы и отреставрированы, но еще остается множество строений, требующих внимания к себе, проведению специальных работ по сохранению и восстановлению конструкций. Многие здания адаптированы для применения в новых условиях и отвечают действующим требованиям, предъявляемым к ним. При выполнении реставрационных работ исторические здания оснащают современными коммуникациями, а применение новейших технологий позволяют сохранить первобытные экстерьеры и интерьеры. Обновленные исторически значимые здания после выполнения реставрационных работ приобретают вторую жизнь в них часто размещают музеи, выставочные залы и т.п.

Все эти объекты архитектуры относятся к группе культурного наследия любого государства. Сегодня государство заинтересовано в сохранении исторически значимых зданий, разрабатываются и принимаются законы, направленные на сохранение памятников архитектуры, выделяются средства из бюджета на проведение реставрационных работ и проведение капитального ремонта. Их проведение обеспечивает целостность художественного и структурного образа исторически значимого здания или сооружения. В данной статье рассмотрим конкретный город...

В прошлом (2022) году в Краснодарском крае и г. Краснодаре отреставрировали 61 объект культурного наследия, главную часть занимают исторические жилые здания, преобразованные ныне в различные консерватории, творческие студии, или музеи, за последние пару лет отреставрировали около ста десяти исторических построек. Тридцать восемь объектов уже подвели к завершению. На других двадцати трёх исторических памятниках архитектуры – выполнили начальные этапы работ и продолжают реконструкцию в текущем (2023) году.

Краснодарские архитектурно-строительные бригады отремонтировали многие фасады домов по ул. Гоголя, ул. Чапаева, ул. Красноармейская, Паровой фабрики химчистки и окрашивания одежды. Также привели в порядок здание «с балкона которого выступал председатель ВЦИК М.И.

Калинин» (ул. Красная, 106 в селе Белая Глина).

На сегодняшний день в городе приближаются к финишу работы по реставрации фасадов зданий по улице Пашковской 60 и 62, дома инженера Б.Б. Шарданова по ул. Красной, 13. Продолжают реставрацию фасадов Епархиального училища (ул. Седина, 4), Женского городского училища. Также в 2022 году специалисты провели комплексное обследование 251 памятника архитектуры и градостроительства. Каждому из собственников направили акты технического состояния со сроками проведения ремонтно-реставрационных работ.

Всего в федеральной охране архитектурных зданий в Краснодарском крае состоят свыше девятнадцати тысяч разнообразных исторических эпох и времен. Из них более тысячи триста – здания, возраст которых зачастую перешагнул вековой рубеж, почти полторы тысячи – увековечивают память погибших при защите Отечества.

Кроме построек, в городе уже отреставрировали три значительных исторических монумента на городских площадях. И первый из них это –

Обелиск в честь двухсотлетия кубанского казачьего войска

Памятник представляет собой четырнадцатиметровый обелиск, созданный из местного кубанского камня, увенчанный золоченым шаром и гербом.

Обелиск создали в честь кубанского казачьего войска, которое было образованно в 1860 году. На обелиске виднелись даты основания, согласно уже существующей статье автор указал надпись о памяти казакам: «Потомкам запорожцев, казакам Черноморского казачьего войска, стяжавшим победоносную славу... Грудью отстаивали они вверенные границы на окраинах России и в то же время полагали труды и заботы над устройством мирной жизни на берегах Кубани...», инициалы русских правителей с трех различных сторон – Николая второго, Петра Первого и Екатерины второй, с этой стороны же упоминалось и об основании в 1794 году города Екатеринодара.

В 1920-е годы на вершине обелиска был уничтожен двуглавый орёл, а в 1930-е годы монумент был полностью разрушен.

Во время празднования 300-летия Кубанского казачества состоялась новая закладка памятника. Монумент был восстановлен на прежнем месте и в тех же формах, и на яркой церемонии открыт 16 октября 1999 года. Авторами проекта восстановления стали ведущий краснодарский скульптор Александр Алексеевич Аполлонов и главный архитектор института «Кубаньпроект» Олег Николаевич Кобзарь.



В прошлые годы депутаты городской думы выделяли более восьмидесяти миллионов рублей для реконструкции множественных ветхих объектов в городе, расположенные в самом старом центре, как отметил губернатор Вениным Кондратьев – восстановление данных целей - это серьезная нагрузка на местный бюджет. Главная идея в финансовом смысле состоит в том, чтоб сдавать в аренду архитектурные памятники за один рубль в год при условии, что их восстановят за счет инвесторов. А это одна из самых главных причин из-за чего многие исторические дома до сих пор стоят в плачевном состоянии.

Подрядчиков для такого ответственного и важного дела выберут в результате проведения конкурса, так называемого «Тендера», и под контролем краевого управления охраны памятников

станут заниматься подготовкой проектов и реконструкцией.

Ещё требуют реставрации 80% таких зданий, (точное количество таких строений пока ещё не сообщили) которые очень нуждаются в ремонте. При этом огромная составляющая находится в частных руках и обязанность по их содержанию лежит на собственниках. За состоянием каждой постройки должен быть строгий надзор.

Федеральный закон «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации» от 25.06.2002 № 73-ФЗ был принят Государственной Думой в 2002 году. Он регулирует отношения в области сохранения, использования, популяризации и государственной охраны объектов культурного наследия народов Российской Федерации и направлен на реализацию конституционного права каждого на доступ к культурным ценностям и обязанности каждого заботиться о сохранении исторического и культурного наследия, беречь памятники истории, а также на реализацию прав народов и иных этнических общностей в Российской Федерации на сохранение и развитие своей культурно-национальной самобытности, защиту, восстановление и сохранение историко-культурной среды обитания, защиту и сохранение источников информации о зарождении и развитии культуры.

Памятники архитектуры представляют собой один из видов памятников истории и культуры Российской Федерации. Целью их сохранения является передача культурного наследия будущим поколениям. Возведенные в прошлом здания, относимые сегодня к памятникам, часто продолжают использоваться по своему прямому назначению и служат целям развития науки, народного образования и культуры.

В практических целях здание может быть перестроено, перепланировано, приспособлено к выполнению новых функций, размещению новых коммуникаций. Зачастую происходит частичное уничтожение памятника.

О. Шпенглер полагал, что страсть к консервации прошлого, музеификации его – одна из характерных особенностей европейской культуры. Другие же культуры не столь озабочены сохранением архитектурных памятников и, с легкостью уничтожают те из них, которые приходят в негодность. С этой точки зрения, не удивительно, что в прошлом, прежде чем европейская культура пустила на Руси глубокие корни, для наших

предков было естественно не сохранять подгнивший сруб, а раскатать его и заменить новым.

Примененный строительный материал при возведении зданий оказывает значительное влияние на сохранность здания-памятника архитектуры. Каменное строительство и европейское просвещение, со временем, выработали у русской интеллигенции ценностное отношение к памятникам культуры. Из-за большой затратности любых реставрационных работ, осуществлять подобные мероприятия могли почти исключительно представители знати, и, прежде всего, правящей династии; при этом, в том, что касается самих работ, они полагались на вкус наемных специалистов. Это привело к таким казусам, как «исправление асимметрии» в памятках древнерусского зодчества.

Превращение зданий-памятников архитектуры в музеи осуществляется по двум направлениям. «В результате он превращается в своего рода музейный экспонат с выявленной и сохраненной системой эстетических и исторических ценностей памятника». Данное направление содержит комплекс мероприятий по реставрации объекта наиболее подходящим методом и обеспечении необходимых условий для его функционирования.

При выборе второго направления в здании-памятнике архитектуры размещается музей. Для того, чтобы осуществить размещение музея в здании-памятнике необходимо осуществить реставрационные работы. Перед их осуществлением необходимо выполнить комплексное историко-библиографическое исследование. Исследование истории возникновения памятника архитектуры включает в себя следующие разделы:

- создание проекта;
- строительство и эксплуатация здания;
- художественный анализ его архитектурного облика в исторической трансформации;
- формирование художественных коллекций;
- сбор сведений об архитекторах, строителях, декораторах, биографий владельцев и т.

д.

На основании научного исследования принимается решение о концепции реставрации памятника и разрабатывается проект реставрации.

Музеефицируются дворцы, усадьбы, квартиры, в которых проживали известные исторические

личности. Выбор данного направления не случаен. Музеи занимают важное место в современной мировой культуре. В отечественном искусствознании данный термин стал применяться широко в период широкомасштабных послевоенных работ по реставрации культурного наследия. Масштабы музеефикации и в наши дни очень значительны. Все новые дворцы, пополняют перечень музеев. В Краснодаре сегодня расположено большое количество исторически значимых зданий, техническое состояние которых требует проведение восстановительных работ в наиболее кратчайшие сроки. В результате изучения списка памятников архитектуры, содержащегося в приложении к Закону Краснодарского края «О перечне объектов культурного наследия (памятников истории и культуры), расположенных на территории Краснодарского края».

Большое значение в сохранении исторического и культурного наследия населения любого региона или отдельного населенного пункта принадлежит реализации эффективных мер по обеспечению сохранности памятников архитектуры. Они практически повсеместно являются уникальными объектами, характеризующими истоки формирования современной архитектурной среды. А, кроме того, такие памятники обеспечивают повышение туристической привлекательности исторических районов городских территорий и играют важную воспитательную роль.

Утрата памятников архитектуры неизбежно ведет к тому, что общество утрачивает свои исторические корни, без которых невозможно развитие. Объекты культурного и исторического наследия являются важным активом, который может приносить прибыль и существенно влияет на экономическое развитие города. Кроме того, культурное и историческое богатство страны, его

«брендинг» все чаще используются в качестве эффективного инструмента утверждения лидерства, той силы, которая необходима для продвижения национальных интересов на международной арене.

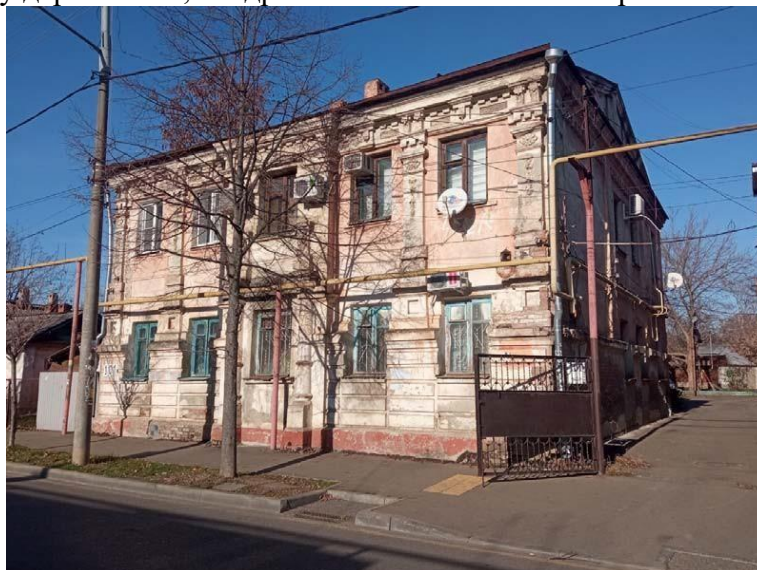
Современные пути использования памятников архитектуры отвечают этим общемировым трендам.

Прогулявшись по городу Краснодару, можно заметить многочисленные старинные здания-памятники архитектуры города. Посетив несколько адресов, были сделаны несколько фото с некоторыми из этих зданий. Глядя на них, сложно себе представить, что когда-то эти старинные здания являлись поместьями уважаемых персон, гостиницами, или консерваториями.

Взглянем на фотографии:

На фото мы видим историческое поместье находящееся по адресу г. **Краснодар**, улица **Гимназическая 101**. Построено в 1917 году, 2-этажное имеет единую площадь всех помещений 603,5 квадратных метров. Дом находится под управлением УК «Гук-Краснодар» с 30.04.2015.

Здание полностью подлежит капитальному ремонту. Построено из красного кирпича. Наружная отделка потрескалась и местами обрушилась; цоколь с серьезными сколами, виднеется кирпич. Окна по-прежнему деревянные, ободранные с металлическими решетками.



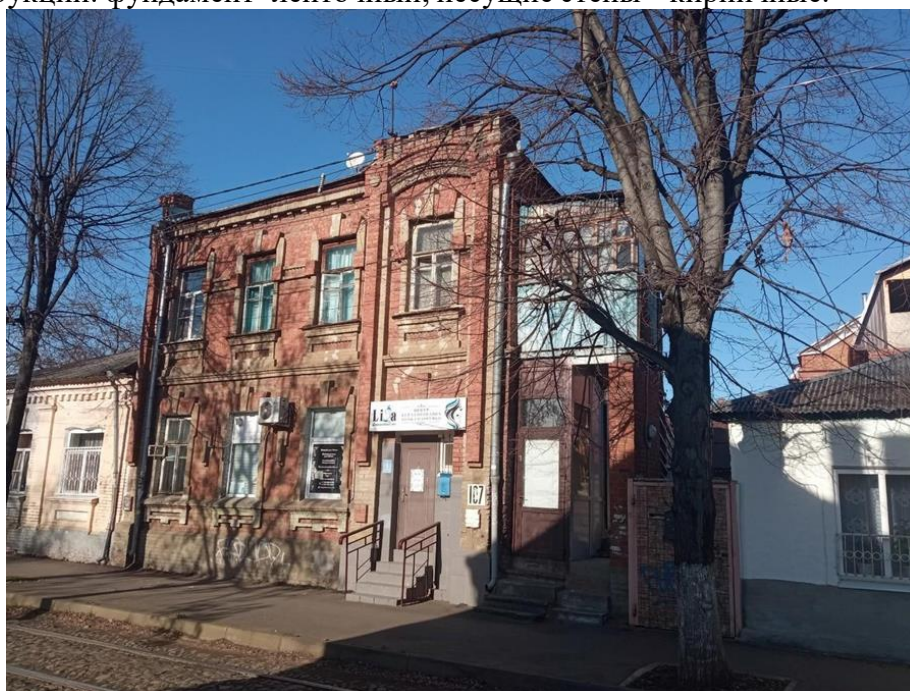
На сегодняшний день дом является жилым с десятью квартирами и одним подъездом. К зданию подведены центральное газоснабжение, электричество и водоснабжение.



Дому требуется реконструкция. Виднеются явные повреждения, о которых говорилось несколько ранее. Необходимо произвести капитальный ремонт внутри объекта и снаружи, отреставрировать фасад, привести в порядок цоколь, декоративные элементы и заменить окна и двери на пластиковые или новые деревянные дабы сохранить зданию изначальный презентабельный вид и стиль таким, какой он был с самого начала постройки.

Как видно дом не имеет парковки для автомобилей, нет детской площадки и придомовой территории. Что было бы очень важно отметить и исправить данные недочеты.

Следующий адрес, который можно посетить – г. Краснодар, ул. Гоголя 107. Двухэтажное кирпичное здание с одним подъездом и 8-ю жилыми квартирами. Имеется подвал 85 квадратных метров. Общая площадь всех помещений составляет 241,5 квадратных метров. Было построено в 1918 году. По конструкции: фундамент - ленточный; несущие стены – кирпичные.



Дом находится в плачевном состоянии. Вместо изящной кирпичной кладки виднеются ужасающие сколы на фасаде. Штукатурка потрескана и обваливается местами. Цоколь отбит участками, разрисован краской уличных вандалов... Окнамне заменились уже более пятидесяти лет,

как и двери. Внутри побывать, к сожалению, не удалось, но глядя на наружный вид объекта можно легко догадаться в каком состоянии он и внутри.

На сегодняшний день здание жилым уже давно не является, но всё-таки до сих пор действующее. Исторический объект является коммерческим, в котором находятся аптека, ювелирный магазин, ремонт сотовых телефонов и фирменная одежда на заказ. Прямо перед зданием располагаются железнодорожные трамвайные пути. Придомовой территории и парковки для посетителей нет.



Третий объект – г. Краснодар, ул. Гоголя 40.

Всего лишь на один год младше предыдущего объекта. Построено в 1917 году. Только представьте себе – 105 лет уже стоит эта невероятная постройка в нашем родном городе.



Одноэтажный дом с одним подъездом и семью жилыми квартирами. Состояние на сегодняшний день – исправное. Построено из кирпича с несущими стенами, фундамент ленточный, перекрытия деревянные. Здание имеет простую квадратную форму с двумя небольшими фронтонами, что делает его весьма оригинальным.

Если взглянуть на первое фото, которое было сделано в 2017 году, то можно заметить огромную разницу с фотографией, которая была сделана в 2022 году. Здание менялось, производился косметический ремонт, заменялись оконные проемы на дверные. Окна перекрашивались с голубого

цвета на белый, что несколько улучшило внешний вид постройки. И вскоре деревянные окна заменили на пластиковые. Коричневый раздражающий окрашенный фасад превратился в максимально нейтральный серый. И всё же этого недостаточно для того, чтобы скрыть временные дефекты фасада. Видно, что необходимо полностью очистить фасад от прежней облицовки и по технологии первичной возвести новую, которая будет полностью её дублировать. Ну и конечно же, добавить пандус для маломобильной группы.



Система отопления печное, проведено электричество, проведен водопровод. У дома имеется территория, на которой можно разместить автомобиль, имеется детская и даже спортивная площадка.

Один из старейших достопримечательностей г. Краснодара и Краснодарского края я нашла в станции **Елизаветинской по адресу ул. Красная 243. Школа №75.** –

Это большая территория, на которой располагается несколько учебных корпусов для младших и старших классов, а также спортивные площадки и спортзалы. Все учебные корпуса в нормальном рабочем состоянии, кроме одного – самого исторического, самого старшего одноэтажного здания, которое было построено аж в далеком 1914 году в тот момент, когда и началась история всей школы номер 75. Это несуразная постройка хранит в себе величественные события и внушительный временной промежуток.

В этом здании учился Герой Советского Союза Степан Лаврентьевич Бреус (годы жизни с 1921 по 1925) и называется оно Двухклассное училище ("Восточная школа").



Проектом предусматривались 3 классных комнаты, библиотека, учительская, гардеробная и коридор.

Здание не в рабочем, плачевном состоянии – аварийное, под снос. Но трогать его соответственно запрещено поскольку является историческим памятником. На сегодняшний день Двухклассное училище выступает в роли хозяйственного складского и подсобного помещения для рабочего инвентаря школы. Ремонту и реконструкции не подлежит, что очень даже печально, но корпус навсегда оставит след не только в истории школы, но и в общей истории и истории архитектуры.



Здание не в рабочем, плачевном состоянии – аварийное, под снос. Но трогать его соответственно запрещено поскольку является историческим памятником. На сегодняшний день Двухклассное училище выступает в роли хозяйственного складского и подсобного помещения для рабочего инвентаря школы. Ремонту и реконструкции не подлежит, что очень даже печально, но корпус навсегда оставит след не только в истории школы, но и в общей истории и истории архитектуры.



Вывод:

Проведя анализ на основе данных форм федеральных государственных обследований, можно подвести к итогу основную мысль данной статьи. Из исследуемой информации о реконструкции исторических памятников темы. Разберемся по порядку...

Благодаря анализу статистики об архитектурных памятниках было выявлено, что в г. Краснодаре действует достаточное количество строительных компаний для реализации реставрационных работ исторических объектов (более десяти различных компаний). Единственным нюансом для выполнения этой ответственной задачи является наличие лицензии о Деятельность по сохранению объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации. Такие лицензии имеются у таких компаний, как «КРАСНОДАРГРАЖДАНПРОЕКТ», «Эксперт-строй», «Кубань-проектРесурс», «Реммерс», «ПамятникиКубани» и еще несколько компаний (по общей сумме примерно около десяти). Далее существует такой этап как Тендер на реставрацию объектов культурного наследия, откуда компании получают объекты для дальнейшей работы с ними. Казалось бы, все так просто... Но тогда почему же такое серьезное количество построек до сих пор стоит в аварийном состоянии не тронутые? На сегодняшний день в тендере на реставрацию объектов культурного наследия находятся в ожидании двести восемьдесят исторических построек. Только представьте себе! То есть можно смело сказать, что десять компаний, имеющие лицензию для реконструкции и двести восемьдесят объектов – серьезное соотношение, я считаю. В среднем, на разработку проекта реконструкции может уйти от одного до двух-трех лет, а на реализацию до пяти лет (в зависимости от масштаба объекта), т.е часто это может достигать даже и десятилетие. Кроме проблемы долголетия реализации реставрационных работ, имеется проблема финансирования. Это важнейший фактор, который ставит барьер к быстрой работе с постройками культурного наследия. Дело в том, что казна региона не обладает достаточными финансами для подобных планов. Как заявил Вениамин Иванович Кондратьев – «Возможность реконструкции краснодарских памятников архитектуры может быть предоставлена только за частный счет инвестора, поскольку такой суммы у государства просто не имеется». Еще один ответ на один из главных вопросов исследуемой темы. В заключении можно добавить только свой личный комментарий ко всей полученной информации о том, как можно было бы исправить проблему с застоем реконструкции по городу. Краснодару не

хватает еще примерно двадцати компаний, которые имели бы лицензию на проведение данных работ, и несколько сотен высококвалифицированных специалистов с большим опытом в рассматриваемой сфере. Тогда, сроки всех составляющих этапов можно было бы сократить хотя бы на десяток лет.

Библиографический список:

1. Федеральный закон «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации» от 25.06.2002 № 73-ФЗ Принят Государственной Думой 24 мая 2002 года.
2. Кальницкая Е.Я. Новые пути музеефикации памятника архитектуры: михайловский замок // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2008. № 75. С. 123-131.

Научное издание

Коллектив авторов

ISSN 2500-3798

Журнал об экономических науках «Бенефициар»

Кемерово 2023