

Автономная некоммерческая организация
"ИНСТИТУТ СУДЕБНОЙ СТРОИТЕЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ"

ISSN 2310-4392

ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ И ПРАВО В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Электронный межвузовский сборник статей

Под общей редакцией А.Н. Сорочайкина

Выпуск 48

Тольятти
Издательство ИССТЭ
2022

УДК 33
ББК 65
Э40

Серия основана в 2009 году

Р е ц е н з е н т :

д-р экон. наук, профессор Л.В. Иваненко

Э40 **Экономика, управление и право в современных условиях** : электронный межвузовский сборник статей / под общей редакцией А.Н. Сорочайкина. - Тольятти: Издательство ИССТЭ, 2022. - Вып. 48. - 86 с.

В сборнике исследуются проблемы развития экономики и общества в современных условиях, рассмотрены и предложены методы по управлению хозяйственной деятельностью и социально-экономической ситуацией.

Предназначен для ученых, профессорско-преподавательского состава, студентов экономических, юридических, технических наук и специальностей, для всех, кто интересуется современной экономикой, правоведением, национальным хозяйством России и других стран, их развитием и управлением.

УДК 33
ББК 65

© АНО "Институт судебной строительно-технической экспертизы, 2022

© Оформление. Издательство ИССТЭ,
2022

СОДЕРЖАНИЕ

ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ПЕРЕГОВОРОВ ВАЛЬКОВ Матвей Андреевич	4
Влияние нематериальных активов на стоимость компании на примере ПАО «МЕГАФОН» ДАНИЛУШКИНА Инна Дмитриевна, КАЛМЫКОВА Мария Александровна	10
Кадровый потенциал организации и варианты повышения его качества ЖЕРЕНКОВА Елизавета Олеговна	19
Ликвидность активов и ее влияние на стоимость компании ИВМ КАЛМЫКОВА Мария Александровна, ДАНИЛУШКИНА Инна Дмитриевна	27
Исследование особенностей развития кадрового потенциала сотрудников муниципальной службы КАМЕНКИНА Полина Валерьевна, БУХНЕР Алевтина Алексеевна	37
Системы отборочных процедур, используемые при проведении оценки профессиональной пригодности ОСИПОВ Арсений Константинович	42
Психофизиология эмоций и сознания в профессиональной деятельности человека РАДЧЕНКО Елизавета Дмитриевна	48
Система эффективного профессионального обучения сотрудников как основа развития кадрового потенциала муниципальной организации СЕНЬКИНА Маргарита Павловна	57
Теоретические подходы к исследованию формирования и развития рынка предметов искусства СОРОЧАЙКИНА Анна Андреевна	66
Проблема профессиональных деструкций личности ТАРАСЕНКО Сергей Николаевич	78

ВАЛЬКОВ Матвей Андреевич
магистрант, e-mail: matyusha.valkov@bk.ru
СУГУ «Международный институт рынка»
Самара, Россия

ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

***Аннотация.** В статье проанализированы особенности ведения деловых переговоров, которые в реалиях современной жизни выступают неотъемлемым способом взаимодействия между людьми. На любом уровне общения деловые переговоры не только помогают координировать совместную деятельность, но и способствуют установлению деловых связей для разрешения как политических, так и экономических разногласий между бизнес-партнерами, организациями, странами. В статье рассмотрена специфика коммуникативной ситуации деловых переговоров и этапы их проведения. Раскрыты ключевые правила делового этикета, регламентирующие поведение участников деловых переговоров. Кроме того, учтена культурная специфика переговорщиков из разных стран и рассмотрены национальные стили ведения переговоров.*

***Ключевые слова:** деловая коммуникация, деловые переговоры, межкультурная коммуникация, национальные стили ведения переговоров, деловой этикет*

Деловые переговоры являются важной составляющей в рамках деловой коммуникации современного специалиста. Суть искусства ведения деловых переговоров состоит в том, чтобы прийти к соглашению, которое учитывает цели и интересы обеих сторон, достаточно выгодно для них и способно привести к оптимальным результатам.

Коммуникативная ситуация деловых переговоров имеет свою специфику. Охарактеризовать ее можно, опираясь на основные компоненты, описанные Теном ван Дейком [7].

1. Коммуникантами в деловых переговорах являются две противоположные стороны. Ими могут быть организации, предприятия, филиалы, учреждения и даже делегации разных стран.

2. Отношения между участниками переговоров отличаются строго деловым характером с соблюдением правил делового этикета.

3. Роль речевого сообщения в деловых переговорах может играть предложение в рамках бизнеса, вербальная формулировка проблемы профессионального характера и т.п.

4. Речевая деятельность сторон в деловых переговорах строится в виде беседы, при этом все участники в ней имеют равные права на высказывание и отстаивание своих деловых интересов.

5. Экстралингвистические проявления в деловых переговорах малы: мимика, жесты участников обычно сдержанные и неявные.

6. Стороны в деловых переговорах должны придерживаться этических принципов деловой коммуникации и учитывать этноспецифику речи участников из других стран мира.

Таким образом, коммуникативная ситуация деловых переговоров весьма специфична.

Рассмотрим этапы проведения деловых переговоров.

1. Подготовительный этап. На данной стадии стороны ставят цель переговоров, собирают информацию друг о друге, прогнозируют поведенческие мотивы оппонентов [3].

2. Начало. Происходит приветствие сторон, обмен информацией и обсуждение условий переговоров и желаемых целей – ответ на вопрос: «зачем мы собрались».

3. Постановка проблемы. Задача данного этапа – четко сформулировать, в чем состоит проблема, приведшая стороны за стол переговоров.

4. Прения. Стороны могут спорить, оказывать давление друг на друга или же стараться найти компромисс.

5. Оформление результата. На завершающем этапе деловых переговоров стороны конкретизируют решения, достигнутые в процессе переговоров, проводят окончательное обсуждение деталей и формулируют достигнутый результат.

На каждом из указанных этапов деловых переговоров важно соблюдать правила делового этикета, регламентирующие поведение участников деловых переговоров. Рассмотрим ключевые из них:

– опоздания на деловых переговорах недопустимы, поскольку показывают неуважение к партнеру и неумение распоряжаться своим временем;

– делегация на переговорах должна соблюдать субординацию и полностью подчиняться своему руководителю, на которого возложена ответственность за результат деловых переговоров [3];

– на предварительном этапе, в начале встречи, можно поговорить с партнерами на общие темы для создания непринужденной атмосферы за столом;

– переговоры ведутся доброжелательно, уважительно, попытки перебивать собеседника считаются дурным тоном;

– важно запомнить фамилию контрагента и правильное ее произношение, особенно если партнер по переговорам – иностранец;

– знание языка контрагента является серьезным преимуществом, но профессиональный переводчик все равно должен присутствовать на переговорах. Также иногда сторона предпочитает не подавать вида, что ей известен язык другой стороны [1];

– свои высказывания необходимо тщательно обдумывать и мысленно оценивать их со стороны, с точки зрения контрагента;

– свои идеи рекомендуется излагать ясно, четко и кратко, чтобы они были однозначно поняты собеседником;

– никогда нельзя спешить с ответом при столкновении с непредвиденными, но потенциально важными вопросами, следует отвечать: извините – не знаком с этими фактами, мне необходимо посоветоваться с коллегами, обсудим это в следующий раз и т.п.

Стоит отметить, что деловые переговоры могут проводиться не только на локальном, но и на международном уровне. И тогда необходимо учитывать культурную специфику переговорщиков из разных стран. Для этого рассмотрим национальные стили ведения деловых переговоров.

Американский стиль. Данный стиль отличается хорошей подготовкой и профессионализмом. Контрагенты из США приходят на переговоры с оптимистичным настроем и внешними проявлениями дружелюбия, в обсуждении участвуют бодро и энергично. Члены делегаций сравнительно самостоятельны в принятии решения. Итоги переговоров должны быть сформулированы четко и однозначно. Для многих контрагентов важна открытость процесса и освещения переговоров в прессе [9].

Французский стиль. Французские контрагенты на переговорах приветливы, вежливы, любезны, общительны, рассудочны и бережливы. Они нередко испытывают недоверие к новому проекту и требуют серьезные аргументы и факты, чтобы их убедить. По возможности стоит еще до начала переговоров обсудить важные вопросы. Предпочитают вести переговоры на французском языке.

Немецкий стиль. Немцы обычно заранее тщательно прорабатывают свою переговорную позицию, а в процессе обсуждают вопросы последовательно, один за другим. Они, как правило, вступают только в те переговоры, в которых с достаточной степенью видят возможность решения.

Как отмечает М.А. Булахтин [2], при деловых контактах с представителями Германии следует учитывать систему ценностей, на которых основано их поведение. Так, одной из наиболее существенных особенностей немецкой культуры является планирование времени. Время для немцев – важная ценность, и его нельзя тратить впустую. Они любят строго придерживаться установленных графиков. Опоздание в Германии означает несолидность и неуважение к партнерам, свидетельствует об отсутствии дисциплины и хорошей организации.

Проявлением немецкой деловитости также является концентрация на таких материальных вопросах, как выгода, деньги, прибыль, получение лучших условий. Немецкие партнеры очень точны в исполнении достигнутых соглашений и того же требуют от своих партнеров.

Английский стиль. Английская делегация намного меньше времени уделяет вопросам подготовки к переговорам, нежели немецкая. На переговорах они обычно избирают стратегию торга и умеют профессионально блюсти свои интересы [4]. Для членов делегаций из Англии характерно умение сглаживать острые углы, быть предельно тактичными и находить компромиссы.

Японский стиль. Японцы аккуратны, дисциплинированы и привержены традициям. Они болезненно относятся к опозданиям партнеров по переговорам, поэтому с ними особенно важно соблюдать пунктуальность. Во время переговоров японская сторона старается избегать открытого столкновения. Для них важен контекст, каждая деталь имеет свое значение. Для японцев характерно стремление сначала сформировать гармоничную атмосферу переговоров, а лишь потом приступить к делу [8]. Японским контрагентам в любом вопросе важно «сохранить лицо» – и это не только внешний имидж, но и самоуважение, внутреннее достоинство.

Китайский стиль. На начальном этапе китайцы большое внимание уделяют внешнему виду партнеров, манере их поведения. По этим признакам они определяют статус каждого из участников, и затем ориентируются на людей с более высоким статусом и авторитетом, формальным и неформальным влиянием. Китайская культура в целом иерархична и глубоко уважает статус, возраст, стаж и авторитет [10].

По мнению С.В. Михельсона [5], на переговорах с китайцами важно проявлять терпение. Часто это серия встреч (предварительных и пост-встреч) – длительный процесс, который постепенно приведет к соглашению. Уступки китайцы делают под конец переговоров – после того, как оценят возможности другой стороны. Если партнер допустил ошибки, они будут умело использованы китайской стороной.

Арабский стиль. Арабы предпочитают стратегию торга, умеют и любят торговаться долго и основательно. Они часто выходят за временные рамки и придают большое значение личным отношениям. В ходе беседы могут быть эмоциональны и болезненно воспринимать критику в свой адрес. Поэтому неприятные для них факты следует преподнести в форме, ни в коем случае не затрагивающей национальное достоинство и гордость представителей арабской стороны.

Были рассмотрены особенности ведения деловых переговоров в случае, если контрагентом является иностранная делегация из ключевых стран мировой экономики. Если страна, с которой планируются переговоры, не входит в рассмотренный перечень, необходимо дополнительно ознакомиться с ее традициями, обычаями и культурной спецификой местного бизнес-этикета. Это поможет проявить уважение к партнеру по переговорам и не допустить существенных ошибок, которые могли бы негативно повлиять на ход обсуждения.

Таким образом, была рассмотрена специфика коммуникативной ситуации деловых переговоров, этапы проведения переговоров и правила делового этикета, регламентирующие поведение участников деловых переговоров. Кроме того, учтена культурная специфика переговорщиков из разных стран и рассмотрены национальные стили ведения переговоров. Можно заключить, что овладение навыками ведения деловых переговоров в современном мире является необходимым требованием для делового человека.

Библиографический список

1. Абилова, Б. А. Межкультурная деловая коммуникация / Б. А. Абилова, Ж. М. Жампеисова, Ж. М. Жампеисова // *International Journal of Professional Science*. – 2021. – № 5. – С. 36-39. – EDN SERDBK.

2. Булахтин, М. А. Культурные детерминанты немецкого стиля переговоров / М. А. Булахтин // *Вестник Прикамского социального института*. – 2020. – № 1(85). – С. 144-152. – EDN НТКСІС.

3. Бурцев, А. О. К вопросу об эффективности ведения деловых переговоров (на примере сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний) / А. О. Бурцев, Л. А. Ермакова, Е. В. Ткач // *Прикладная юридическая психология*.

– 2022. – № 3(60). – С. 106-117. – DOI 10.33463/2072-8336.2022.3(60).106-117. – EDN CQNXDE.

4. Коннова, О. В. К вопросу о межкультурной коммуникации в сфере делового общения / О. В. Коннова, Т. А. Смахтина // *Международный научно-исследовательский журнал*. – 2022. – № 3-2(117). – С. 169-172. – DOI 10.23670/IRJ.2022.117.3.072. – EDN TGASRB.

5. Михельсон, С. В. Основные компоненты и практики этикета в китайской деловой культуре / С. В. Михельсон // *Sciences of Europe*. – 2021. – № 76-2(76). – С. 3-6. – DOI 10.24412/3162-2364-2021-76-2-3-6. – EDN VMNKNKZ.

6. Налиткина, О. В. Индуктивный подход к обучению иноязычному этикету профессионального общения в курсе иностранного языка в сфере профессиональной коммуникации в лингвистическом ВУЗе / О. В. Налиткина, Р. М. Хасан // *Chronos: психология и педагогика*. – 2021. – Т. 6. – № 2(25). – С. 17-20. – EDN OFDBVQ.

7. Столярова, А. О. Основные компоненты коммуникативной ситуации деловых переговоров / А. О. Столярова // *Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Лингвистика и межкультурная коммуникация*. – 2020. – Т. 18. – № 1. – С. 120-131. – DOI 10.25205/1818-7935-2020-18-1-120-131. – EDN DINJSN.

8. Трошина, Н. Н. Межкультурная коммуникация в повседневном и деловом общении. (Обзор публикаций Ренате Ратмайр) / Н. Н. Трошина // *Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 6: Языкознание. Реферативный журнал*. – 2022. – № 1. – С. 90-113. – DOI 10.31249/ling/2022.01.07. – EDN JRLLXX.

9. Шипелевич, Л. Культурный интеллект и его влияние на межкультурную коммуникацию в бизнес переговорах / Л. Шипелевич, П. Романов // *Cross - Cultural Studies: Education and Science*. – 2020. – Т. 5. – № 3. – С. 89-96. – DOI 10.24411/2470-1262-2020-10093. – EDN CLRYQC.

10. Ли, Я. Анализ лингвистических особенностей в бизнес-коммуникации на китайском и русском языках / Я. Ли, Л. П. Халяпина // *Современное педагогическое образование*. – 2020. – № 4. – С. 187-192. – EDN JBJNDV.

ДАНИЛУШКИНА Инна Дмитриевна

*студент, e-mail: danilushkina01@bk.ru, SPIN-код 1551-9952
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова
Москва, Россия*

КАЛМЫКОВА Мария Александровна

*студент, e-mail: kalm.masha@yandex.ru, SPIN-код 7443-2402
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова
Москва, Россия*

ВЛИЯНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ НА СТОИМОСТЬ КОМПАНИИ НА ПРИМЕРЕ ПАО «МЕГАФОН»

***Аннотация.** В статье анализируется финансовое состояние ПАО «Мегафон», динамика и структура нематериальных активов компании. Была проведена оценка влияния нематериальных активов на факторы стоимости предприятия.*

***Ключевые слова:** нематериальные активы, стоимость предприятия, финансовое состояние, рентабельность, факторный анализ*

В настоящее время увеличение стоимости предприятия является наиболее актуальным вопросом в финансовой деятельности любого хозяйствующего субъекта. В экономике, главным образом основанной на знаниях, высоких технологиях, роль интеллектуальной собственности активно возрастает, что делает ее важнейшим фактором повышения конкурентоспособности компании. Вследствие этого важнейшей задачей компании является оценка влияния нематериальных активов на стоимость компании с целью нахождения возможностей роста компании и получения конкурентных преимуществ.

В широком смысле нематериальные активы представляют собой совокупность специфических активов, которые не имеют материально-вещественной формы, приносят доход, а также характеризуются долгосрочностью пользования. Стоимость компании представляет собой показатель, который показывает оценку стоимости компании с учётом всех источников её финансирования: долговых обязательств, привиле-

гированных акций, доли меньшинства и обыкновенных акций компании.

В качестве объекта исследования рассмотрим публичное акционерное общество «Мегафон». ПАО «Мегафон» – это национальный российский оператор цифровых возможностей, занимающий лидирующие позиции на телекоммуникационном рынке в России и мире. Перед тем как оценить влияние нематериальных активов ПАО «Мегафон» на стоимость компании, необходимо провести анализ основных финансовых показателей компании.

Итак, рассмотрим динамику активов и пассивов организации за последние пять лет. В целом, за указанный период объем активов «Мегафона» вырос, а именно на 87 684 млн рублей (на 18,1%) [5]. С конца 2017 года по конец 2020 года был зафиксирован рост внеоборотных активов. В 2021 году объемы внеоборотных активов уменьшились до 458211 млн рублей. Оборотные активы за период также увеличились на 48,1% и составили в 2021 году 112537 млн рублей. Положительная динамика активов за исследуемый период связана, прежде всего, с увеличением внеоборотных активов, то есть отложенных налоговых активов, а также прочих внеоборотных активов. Что касается пассивов организации, то тут следует сказать о росте показателей краткосрочных обязательств: за пять лет их объем увеличился на 67,5%. В общем, в пассивах компании за указанный период наибольший прирост результатов оказался по таким строкам баланса, как краткосрочные заемные средства, долгосрочные оценочные обязательства.

В целом за период с 2018 по 2021 гг. выручка компании увеличилась: изменение составило 2,5% (7754 млн рублей) (Таблица 1). В 2020 году данный показатель оказался равен 295004 млн рублей, что на 5,5% меньше по сравнению с 2019 годом. Данное изменение напрямую связано с разразившейся по всему миру пандемией коронавируса, когда произошло сокращение доходов от международного роуминга, отток трудовых мигрантов в связи с ограничениями на передвижения между странами, а также изменение поведения абонентов. Однако уже в 2021 году показатели выручки выросли, а именно на 6,2% относительно 2020 года и составили 313180 млн рублей. Причиной данной позитивной динамики стал существенный рост активности покупателей в розничной сети, особенно в конце года, в предпраздничный период, когда наблюдался всплеск продаж, в частности смартфонов высоких ценовых категорий. Что касается чистой прибыли, то в 2021 году она значительно увеличилась и составила 86 019 млн рублей, что в 21 раз больше, чем в 2020 году. Данная динамика может быть объяснена сделкой «Мега-

фона» по передаче активов Первой башенной компании независимому оператору в 2021 году.

Таблица 1. Основные финансовые показатели ПАО «Мегафон» за 2018–2021 гг., млн рублей [5]

Наименование показателя	2018	2019	2020	2021
Выручка	305 426	312 305	295 004	313 180
Себестоимость продаж	204 755	2 658	212 831	229 805
Валовая прибыль (убыток)	100 671	2 101	82 173	83 376
Прибыль (убыток) от продаж	49 532	40 737	30 149	27 769
Прибыль (убыток) до налогообложения	20 609	6 382	3 624	86 289
Чистая прибыль (убыток)	16 430	3 645	4 092	86 019

Анализируя финансовое состояние ПАО «Мегафон», нельзя не сказать о показателях рентабельности и ликвидности. За период с 2019 по 2021 гг. рентабельность продаж компании была на относительно высоком уровне, процент не опускался ниже 8,9 (Рис. 1). В целом за исследуемый период имело место разнонаправленное изменение рентабельности собственного капитала: в 2021 году показатель оказался максимальным (53%), в 2019 году – минимальным (5%). Такое значение рентабельности в 2021 году можно объяснить высокими значениями чистой прибыли за период. Рентабельность активов за исследуемый период также увеличилась: с 1,2% до 14,4%.

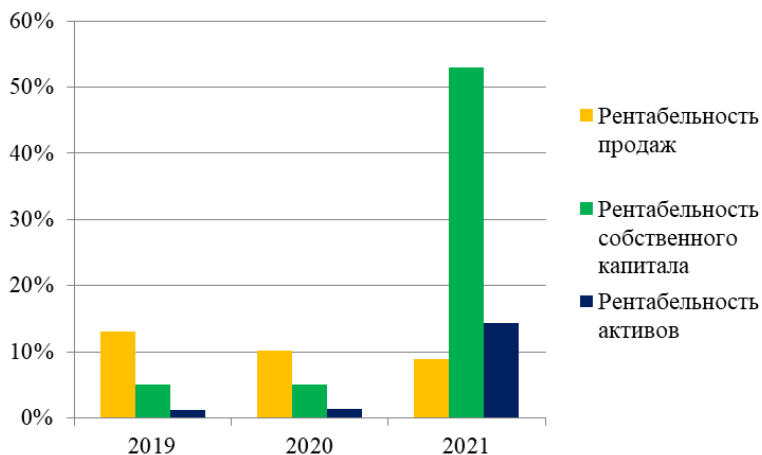


Рис. 1. Динамика основных показателей рентабельности ПАО «Мегафон», 2019–2021 гг., в % [5]

За период с 2018 по 2021 гг. значения абсолютной ликвидности «Мегафона» преимущественно были в пределах нормы (Таблица 2). Это говорит о том, что компания рационально использует финансовые ресурсы. Показатели текущей ликвидности за исследуемый период не соответствовали нормативным значениям. В целом, оценивая текущую ликвидность, можно сказать, что организация испытывает проблемы с обеспечением платежеспособности. Что касается коэффициента быстрой ликвидности, то необходимо сказать, что за исследуемый период значения также не находились в пределах нормы. Это свидетельствует о неспособности предприятия погашать краткосрочные обязательства за счет быстрореализуемых активов. Проанализировав показатели, можно сказать, что баланс компании на протяжении анализируемого периода оставался преимущественно неликвидным.

Таблица 2. Динамика показателей ликвидности ПАО «Мегафон», 2018–2021 гг. [5]

	2018	2019	2020	2021
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,33	0,44	0,21	0,18
Коэффициент текущей ликвидности	0,83	0,91	0,53	0,58
Коэффициент быстрой ликвидности	0,60	0,77	0,41	0,36

Таким образом, анализ финансового состояния ПАО «Мегафон» показал, что для предприятия с 2017 по 2021 год была характерна тенденция увеличения основных финансовых показателей. Компания находилась в относительно устойчивом положении, однако испытывала проблемы с обеспечением платежеспособности. В 2020 году в связи с масштабным кризисом экономики, вызванным пандемией коронавирусной инфекции COVID-19, финансовый результат деятельности ПАО «Мегафон» оказался меньше показателей прошлого года. При этом 2021 год выдался для компании достаточно успешным – произошло значительное повышение финансовых показателей.

Чтобы оценить влияние нематериальных активов на стоимость компании, необходимо изучить и проанализировать динамику изменения, состав нематериальных активов ПАО «Мегафон».

В целом, за период с конца 2018 года по конец 2021 года объем нематериальных активов ПАО «Мегафон» уменьшился (Рис. 2). За четыре года сокращение составило 10615 млн рублей, то есть 28,1%. Со-

кращение данной статьи баланса может свидетельствовать о снижении деловой активности компании, так как она не инвестирует средства в нематериальные активы. За 2019 год было зафиксировано увеличение нематериальных активов на 4,8% относительно прошлого года, однако после этого активы стали уверенно сокращаться. В 2021 году нематериальные активы значительно уменьшились на 26,6% и оказались равны 27 166 млн рублей.

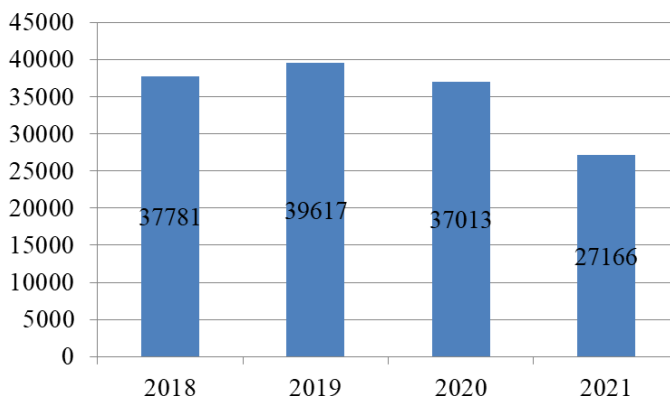


Рис. 2. Динамика нематериальных активов ПАО «Мегафон», на конец 2018–2021 гг., в млн рублей [5]

Нематериальные активы в общем объеме активов ПАО «Мегафон» занимают относительно большую долю, это обоснованно, ведь компания работает в сфере телекоммуникаций и высоких технологий. Доля нематериальных активов в общем объеме активов ПАО «Мегафон» за исследуемый период не опускалась ниже 4,8% (Рис. 3). Что касается динамики, то доля нематериальных активов в общей сумме активов за последние 4 года уменьшилась: с конца 2018 по 2021 год доля снизилась на 1,7 процентных пункта.

К нематериальным активам «Мегафона» относятся права использования программного обеспечения, права использования радиочастот, товарные знаки и знаки обслуживания.

На протяжении периода 2015-2020 гг. основную долю в объеме нематериальных активов компании занимали права использования программного обеспечения (Таблица 3). За четыре года их объем в нематериальных активах незначительно увеличился на 0,4%. Также доля прав использования радиочастот показала рост: за период показатель увеличился в 2021 году на 1,2% относительно 2018 года.

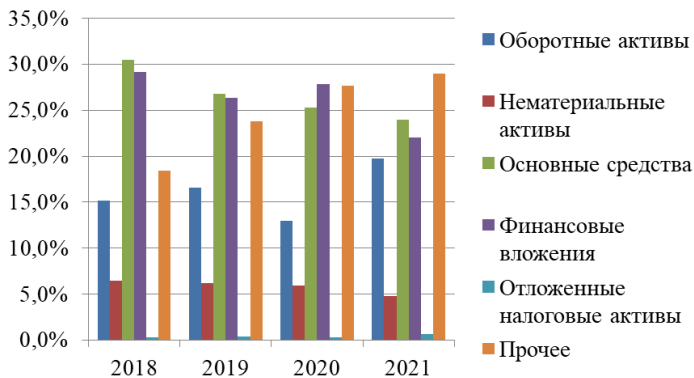


Рис. 3. Структура общих активов ПАО «Мегафон», конец 2018–2021 гг., % [5]

Таблица 3. Структура нематериальных активов ПАО «Мегафон», конец 2018–2021 гг., % [5]

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Права использования ПО	74,9%	75,9%	78,5%	75,3%
Права использования радиочастот	8,7%	9,7%	9,2%	9,9%
Товарные знаки и знаки обслуживания	0,6%	0,6%	0,7%	1,0%
Прочие	15,8%	13,7%	11,6%	13,8%

Таким образом, в результате анализа динамики и структуры нематериальных активов ПАО «Мегафон» была выявлена тенденция к уменьшению нематериальных активов, их доли в общих активах и внеоборотных активах.

На сегодняшний день увеличение стоимости компании является приоритетной целью деятельности любой коммерческой организации. Нематериальные активы являются тем фактором, который может обеспечить высокую конкурентоспособность бизнеса, а, следовательно, и высокую стоимость предприятия. Но это невозможно без эффективного использования нематериальных активов на предприятии.

Проведем анализ эффективности нематериальных активов ПАО «Мегафон». Коэффициент рентабельности нематериальных активов за период 2018–2021 гг. увеличился, изменение составило 2,73 (Таблица 4). В первую очередь такая динамика связана с увеличением чистой прибыли ПАО «Мегафон», а также снижением стоимости нематериальных активов. С 2019 по 2021 год был зафиксирован рост оборачиваемости нематериальных активов компании: показатель увеличился на 1,689

за три года, что может рассматриваться как положительное явление. Чем выше данный показатель, тем эффективнее используются нематериальные активы. В 2021 году доходность нематериальных активов «Мегафона» составила 2,681, что на 2,574 больше, чем в 2020 году. В целом, с 2019 года прослеживается тенденция роста доходности нематериальных активов компании. Согласно анализу нематериальных активов ПАО «Мегафон» можно сделать вывод о высокой эффективности их использования на предприятии.

Таблица 4. Показатели рентабельности и оборачиваемости нематериальных активов ПАО «Мегафон», 2018–2021 гг. [5]

Показатель	2018	2019	2020	2021
Рентабельность нематериальных активов	0,435	0,092	0,111	3,166
Оборачиваемость нематериальных активов	9,406	8,070	8,699	9,760
Доходность нематериальных активов	0,506	0,094	0,107	2,681

Как было сказано ранее, стоимость предприятия зависит от эффективности использования нематериальных активов. Стоимость также зависит от определенных факторов, таких как выручка, чистая прибыль, операционная прибыль и так далее. Управляя эффективностью нематериальных активов, можно воздействовать на данные факторы, тем самым оказывая влияние на стоимость компании.

Чтобы оценить влияние нематериальных активов на стоимость компании можно использовать факторную модель прибыли от объема и уровня доходности нематериальных активов [4]. Она позволяет оценить влияние изменение объема и уровня доходности нематериальных активов на изменение прибыли организации. Оценка влияния нематериальных активов также может быть проведена с помощью факторной модели выручки от объема и уровня оборачиваемости нематериальных активов, которая показывает воздействие оборачиваемости нематериальных активов на выручку компании.

В результате факторного анализа влияния изменения уровня доходности активов на изменение прибыли организации было выявлено, что чистая прибыль ПАО «Мегафон» в отчетном году по сравнению с предыдущим годом увеличилась на 81927 млн рублей и составила 86019 млн рублей (Таблица 5). В результате увеличения доходности на 2,574, чистая прибыль выросла на 82598,4 млн рублей. Также в резуль-

тате уменьшения среднегодовой стоимости нематериальных активов на 6226,5 млн рублей, чистая прибыль компании также уменьшилась на 666,236 млн рублей. Необходимо отметить, что использование нематериальных активов компании «Мегафон» можно назвать эффективным, так как темп роста прибыли оказался выше темпа роста стоимости нематериальных активов.

Таблица 5. Показатели чистой прибыли, доходности, среднегодовой стоимости нематериальных активов ПАО «Мегафон», 2020–2021 гг. [5]

Показатели	2020	2021	Изменение (+,-)	Темп роста, %
Чистая прибыль, млн рублей	4 092	86 019	81 927	2102,13
Доходность нематериальных активов	0,107	2,681	2,574	2505,61
Среднегодовая стоимость нематериальных активов, млн рублей	38315	32089,5	-6 226,5	83,75

Исследование на основе факторной модели выручки от объема и уровня оборачиваемости нематериальных активов показало, что выручка ПАО «Мегафон» в отчетном году по сравнению с предыдущим годом увеличилась на 18176 млн рублей и оказалась равна 313180 млн рублей в 2021 году (Таблица 6). При увеличении оборачиваемости нематериальных активов на 2,0601, выручка компании выросла на 78934,26 млн рублей. В результате же уменьшения среднегодовой стоимости нематериальных активов на 6 225,5 млн рублей, выручка «Мегафона» также сократилась на 60758,26 млн рублей.

Таблица 6. Показатели выручки, оборачиваемости, среднегодовой стоимости нематериальных активов ПАО «Мегафон», 2020–2021 гг. [5]

Показатели	2020	2021	Изменение (+,-)	Темп роста, %
Выручка	295 004	313 180	18 176	106,16
Оборачиваемость нематериальных активов	7,699	9,759	2,0601	126,76
Среднегодовая стоимость нематериальных активов	38315	32089,5	-6 225,5	83,75

Расчет воздействия нематериальных активов на факторы стоимости компании показал, что доходность нематериальных активов значи-

тельным образом влияет на показатели чистой прибыли. Изменение стоимости нематериальных активов предприятия также оказывает влияние на чистую прибыль, но в меньшей степени. Что касается выручки, то она одинаково сильно зависит и от оборачиваемости нематериальных активов и от их объема.

Итак, анализ финансового состояния ПАО «Мегафон» показал, что в период с 2017 по 2021 год для компании была характерна тенденция увеличения основных финансовых показателей, компания находилась в относительно устойчивом положении, однако испытывала проблемы с обеспечением платежеспособности. ПАО «Мегафон» также имеет достаточно эффективную политику использования нематериальных активов, что на протяжении периода выражалось в увеличении показателей рентабельности и оборачиваемости нематериальных активов, их доходности. Кроме того, было выявлено, что нематериальные активы компании ПАО «Мегафон» в значительной степени влияют на стоимость компании, а именно на ее факторы. Расчет воздействия нематериальных активов на факторы стоимости компании ПАО «Мегафон» показал, что доходность нематериальных активов напрямую влияет на показатели чистой прибыли. Изменение стоимости нематериальных активов предприятия также оказывает влияние на чистую прибыль, но в меньшей степени. Что касается выручки, то она одинаково сильно зависит и от оборачиваемости нематериальных активов и от их объема.

Библиографический список

1. Булыга, Р. П. Аудит нематериальных активов коммерческой организации. Правовые, учетные и методологические аспекты : Учебное пособие / Р. П. Булыга. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "Юнити-Дана", 2008. – 344 с. – ISBN 978-5-238-01372-5. – EDN SUFBZF.
2. Царев, В. В. Оценка стоимости бизнеса: теория и методология : Учебное пособие / В. В. Царев, А. А. Кантарович. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 572 с. – ISBN 5-238-01113-X. – EDN SUEYYJ.
3. Майорова, Е. А. Факторный анализ влияния нематериальных активов на показатели эффекта и эффективности деятельности торговых структур / Е. А. Майорова // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2016. – Т. 5. – № 4(17). – С. 266-268. – EDN XXDAFF.
4. Прокопьева, Ю. В. Управление и анализ использования объектов интеллектуальной собственности предприятий / Ю. В. Прокопьева // Управление в современных системах. – 2018. – № 1(17). – С. 3-12. – EDN YSEZLE.
5. Финансовая отчетность компании ПАО «Мегафон». URL: <https://moscow.megafon.ru>

ЖЕРЕНКОВА *Елизавета Олеговна*
магистрант, e-mail: ezherenkova@bk.ru
СУГУ «Международный институт рынка»
Самара, Россия

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ И ВАРИАНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО КАЧЕСТВА

***Аннотация.** Вопросы эффективного развития кадрового капитала являются одними из наиболее важных для большинства предприятий. Существенное внимание в литературе и практике уделяется вопросам внедрения новых методов в данной сфере. В рамках исследования автором рассмотрено понятие «кадровый потенциал», описаны возможности применения инновационных технологий – геймификации, VR и AR.*

***Ключевые слова:** кадровый потенциал, человеческий капитал, повышение квалификации, обучение, управление персоналом, геймификация*

Современная экономика, основанная на знаниях, предъявляет новые требования к организациям, желающим успешно существовать и развиваться в текущих высоко конкурентных условиях. Это привело к тому, что на первый план вышли задачи максимизации эффективности использования кадрового потенциала предприятия, преумножения интеллекта и знаний работников. Для их выполнения необходимо вовлечь персонал в процесс разработки и принятия решений, а также обеспечить своевременную подготовку кадров и планомерное повышение их квалификации. В связи с чем, важным для многих предприятий и организаций становится развитие кадрового потенциала компании.

Исследование литературных источников по вопросам его развития позволяет выделить наличие значительно числа различных подходов к определению сущности данного понятия. Так, с точки зрения Н. В. Банатурского, Р. А. Приймака и Е. А. Костиной кадровый потенциал предприятия должен рассматриваться с точки зрения состава трудовых ресурсов, их соответствия производственным и технологическим характеристикам предприятия [1].

О.П. Михайлова исследует кадровый потенциал в узком и широком смысле. Так, в первом случае он рассматривается как совокупность временно свободных (иногда резервных мест), которые могут быть замещены персоналом в результате профессионального обучения или повышения квалификации. В широком же смысле кадровый потенциал является совокупностью умений и навыков сотрудников, которые могут быть использованы с целью повышения уровня эффективности предпринимательской деятельности [3].

Нельзя не отметить, что упомянутые выше исследователи используют различные по своему содержанию трактовки. В связи с чем, на основе их исследования может быть предложен следующий подход к определению сущности изучаемого понятия: кадровый потенциал представляет собой совокупность кадровых характеристик предпринимательского субъекта, иллюстрирующих как основные показатели текущего состояния персонала, так и перспективные возможности его развития.

В процессе развития кадрового потенциала ведущими элементами являются инструменты количественной оценки и инструменты развития знаний и навыков персонала. Так, первый элемент позволяет дать всестороннюю оценку текущему состоянию кадрового потенциала, что позволяет оценить перспективы его развития и возможные методы, необходимые для этого. Инструменты развития знаний и навыков сотрудников применяются уже после проведения оценки с целью наиболее эффективного использования всех возможностей персонала.

Количественная сторона кадрового потенциала определяется:

- организационной структурой управления предприятием;
- численностью работников предприятия и ее динамикой;
- количеством рабочего времени, отработанным работниками предприятия за определенный период;
- уровнем интенсивности труда работников.

Качественная сторона кадрового потенциала определяется:

- стилем и методами управления, применяемыми руководителем;
- состоянием здоровья, уровнем развития и физической дееспособности работников;
- образовательным уровнем работников; профессионально-квалификационным уровнем работников.

Как один из ведущих аспектов деятельности современных предприятий и организаций кадровый потенциал характеризуется определенной структурой. Она представлена рисунком 1.

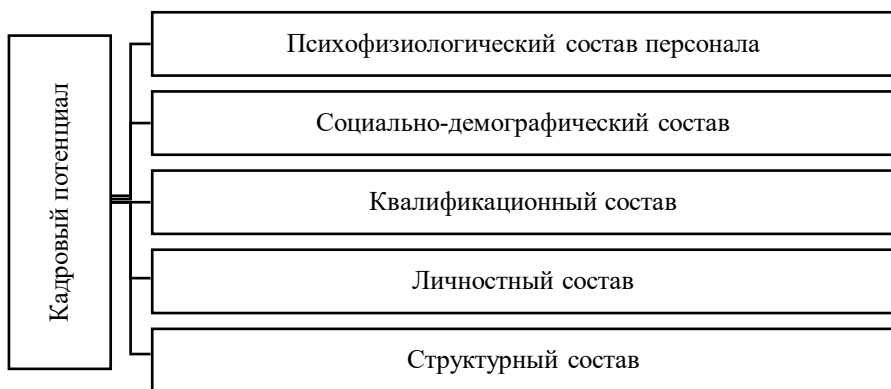


Рис. 1. Структура кадрового потенциала предприятия [1]

Взаимодействие между представленными на рисунке структурными элементами формирует синергетический эффект. Именно за счет него обеспечивается решение всех основных целей и задач в области кадрового развития, а также повышения уровня эффективности функционирования предпринимательского субъекта.

Следует выделить, что кадровый потенциал предприятия является одним из ключевых элементов. Он взаимодействует с финансовым, производственным и инновационным потенциалами, что обеспечивает эффективное их использование и взаимодействие всех этих элементов между собой.

Кадровый потенциал предприятий тесно связан с человеческим потенциалом. Это делает актуальным исследование отдельных аспектов последнего. Общество, основанное на информационных технологиях, устанавливает высокую планку требований к качеству человеческого капитала, особенно к интеллектуальной составляющей – его главной движущей силе.

Качество интеллектуального капитала определяет успехи или неудачи во всех видах деятельности отдельных компаний, обеспечивает рост производительности каждого работника и научно-технического прогресса в целом. Именно за его счет происходит оптимизация функционирования всех экономических единиц – от компаний до целых

национальных экономик в условиях постоянно развивающегося рынка, где промышленное производство отходит на задний план, уступая место наукоемким отраслям и сфере услуг. Именно эти сферы формируют будущие темпы и объемы материального производства.

Для успешного преумножения человеческого капитала предприятия в условиях постоянно изменяющейся внешней среды необходимо создавать условия для развития его кадрового потенциала, в противном случае рост замедлится, а затем наступит стагнация. Именно поэтому развитие кадрового потенциала предприятия – неотъемлемый элемент системы управления

предприятием.

Целью развития персонала является обеспечение эффективного функционирования организации, повышение производительности труда на основе формирования у работников умения работать в команде, современного экономического мышления, поддержание и формирование кадрового потенциала, повышения профессионального мастерства работников. Основой современного развития персонала сегодня становится профессиональное обучение – деятельность, направленная на развитие поддержку ключевых компетенций персонала, необходимых для выполнения работы в будущем и карьерного роста; передача новых профессиональных знаний и навыков работников [2].

Известно большое количество способов развития профессиональных навыков и знаний, их все можно разделить на две группы: обучение на рабочем месте и обучение вне рабочего места. Обучение вне рабочего места предполагает обучение сотрудника с использованием ресурсов сторонних организаций – различных вузов, центров повышения квалификации и т.д.

Методы обучения на рабочем месте относятся к традиционным и включают в себя: инструктаж, наставничество, ротация, кейс-стади, лекции (таблица 1).

Цели обучения – это не константа. Они могут варьироваться в зависимости от ряда факторов, среди которых можно отметить изменение потребностей организации, внешние вызовы, усложнение содержания профессиональной деятельности, квалификационные характеристики персонала, финансовое положение предприятия и т.д. [5, с. 61].

Традиционные формы развития кадрового потенциала предприятия являются актуальными и сегодня, поскольку позволяют достичь значительного развития сотрудников. Однако, в современном мире значительное внимание уделяется вопросам активного внедрения но-

вых, более эффективных и интересных для персонала, методик. Это требует дополнения представленных в таблице методов следующими.

Таблица 1. Методы обучения на рабочем месте [4]

№ п/п	Наименование Метода	Назначение	Ожидаемые результаты
1	Инструктаж	Применяется в случае, когда нужно приобрести навыки на новом рабочем месте;	Освоение конкретных операций или процедур, входящих в круг профессиональных обязанностей обучающегося
2	Наставничество	При использовании этого метода наставник и специалист взаимодействуют, а также налаживают связь между участниками процесса производства;	Цель наставничества заключается в максимальном повышении результативности человеческой личности в персональной, профессиональной деятельности
3	Ротация	Сотрудника переводят внутри компании в другой отдел. Очень популярная в настоящее время методика.	Главная задача - увеличить эффективность работы компании, раскрыть потенциал работников, подобрав для них подходящие должности.
4	Кейс-стади	Этот метод позволяет решать реальные проблемы производства. В основном он подходит для руководителей высшего звена и управленческого персонала.	Совместными усилиями группы учащихся проанализировать представленную ситуацию, разработать варианты проблем, найти их практическое решение, закончить оценкой предложенных алгоритмов и выбором лучшего из них.
5	Лекции	Самая традиционная методика. Материалы здесь усваиваются пассивно и этот метод сейчас не считают оптимальным, дополняют его другими.	Обеспечить специалиста грамотно изложенной информацией, которая поможет ему получать новые знания.

Геймификация, предполагающая внедрение игровых элементов в отдельные процессы повышения квалификации. Геймификация может строиться как на основе стандартных методов (различных офлайн игр в коллективе или малой группе, развивающих круглых столов,

офлайн моделирования и т.д.), так и на основе современных информационно-коммуникационных технологий. В рамках последнего направления перспективным является разработка игровых приложений, используя которые сотрудник может (на основе моделирования реальной деятельности конкретного предприятия) «примерить» на себя любую роль.

С целью кадрового продвижения (ротации или принятия различных управленческих решений в сфере кадров) персонала к итогам игры руководители могут получать доступ, что позволит им понимать возможности развития каждого конкретного сотрудника. В самих играх сотрудники могут получать полезную информацию, которую будут применять в течении своей текущей или будущей профессиональной деятельности, что делает геймификацию одним из возможных направлений обучения персонала.

Немаловажным направлением совершенствования процесса обучения персонала различных должностей (но чаще всего, сотрудников, задействованных в непосредственном производстве или оказании услуг) является *внедрение инструментов VR и AR*. Актуальность этих направлений связано с тем, что они позволяют, при относительно небольших затратах, быстро обучать новых или повышаемых сотрудников.

Так, виртуальная реальность позволяет за счет использования специального оборудования, «помещать» сотрудников в реальные или моделируемые ситуации. Дополненная реальность позволяет помимо «погружения» сотрудников в другие условия и окружающую среду, обеспечить взаимодействие с отдельными предметами или инструментами. К примеру, дополненная реальность может быть использована для обучения сотрудников, работающих с ЧПУ или в процессах обработки отдельных материалов.

В качестве еще одной из перспективных форм обучения персонала можно выделить *создание корпоративных университетов*. Такая технология развития персонала активно применяется в зарубежных компаниях (к примеру: институт «Гамбургерологии» Макдоналдс; корпоративный университет компании KIA и т.д.). В России корпоративный университет (в том его понимании, каким он должен быть) создан только в ПАО «Сбербанк». Сам по себе корпоративный университет является достаточно дорогостоящим инструментом развития, но позволяет «воспитать» сотрудников в соответствии с требуемыми предприятием компетенциями.

Для малых и средних предприятий актуальным является развитие кадрового потенциала предприятия на основе онлайн-обучения. Услуги в данной сфере предоставляются большим числом различных обучающих компаний. Так, актуальным может стать привлечение внешних консультантов, которые смогут сформировать у персонала необходимые компетенции.

Описанное выше позволяет говорить о том, что сегодня в рамках развития кадрового потенциала предприятия существуют значительные возможности [см. 6]. Они связаны как с применением в рамках обучения традиционных методов, так и инновационных, возникающих за счет внедрения в процесс обучения персонала новейших технологий коммуникации.

Применение методов развития кадрового потенциала на основе новейших методов является дорогостоящим для многих современных компаний, поскольку приводит к необходимости дополнительных инвестиций. Однако, тот эффект, который формируется за счет использования таких методов развития кадрового потенциала, делает их все более привлекательными и менее затратными.

Библиографический список

1. Банатурский, Н. В. Кадровый потенциал как ключевая составляющая экономического потенциала / Н. В. Банатурский, Р. А. Приймак, Е. А. Костина // Управление организацией, бухгалтерский учет и экономический анализ: вопросы, проблемы, перспективы развития : Материалы III Всероссийской научно-практической конференции, Магнитогорск, 23–25 января 2018 года / Под общей редакцией Т.В.Козловой. – Магнитогорск: Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, 2018. – С. 5-8. – EDN YRGKRT.

2. Горбунова, О. С. Необходимость оценки кадрового потенциала организации / О. С. Горбунова // Образование и право. – 2021. – № 9. – С. 97-100. – DOI 10.24412/2076-1503-2021-9-97-100. – EDN ZYOWER.

3. Михайлова, О. П. Возможности развития кадрового потенциала промышленного предприятия как важной составляющей его производственного потенциала / О. П. Михайлова // Материалы VII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений», посвященной 60-летию основания Института социально-экономических исследований ДФИЦ РАН, Махачкала, 22 ноября 2019 года. – Махачкала: Дагестанский федеральный исследовательский центр РАН, 2019. – С. 267-269. – EDN BZKMJZ.

4. Подачина, Л. И. Совершенствование методики оценки персонала предприятия с учетом выявления его кадрового потенциала / Л. И. Подачина,

Д. П. Сагадеева // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 6. – С. 133-138. – EDN VMPBCF.

5. Коптева, К. В. Анализ взаимодействия работодателей и образовательных организаций Курской области в целях построения эффективной системы опережающей подготовки кадров / К. В. Коптева, Н. М. Савина // Основы экономики, управления и права. – 2021. – № 6(31). – С. 60-64. – DOI 10.51608/23058641_2021_6_60. – EDN NIFGSH.

6. Юсупова, Т. А. Анализ кадрового потенциала: обзор эффективных методов оценки / Т. А. Юсупова, З. Ш. Амерханова, В. Х. Хадисов // Индустриальная экономика. – 2022. – № 2-1. – С. 69-77. – DOI 10.47576/2712-7559_2022_2_1_69. – EDN EWFLSP.

КАЛМЫКОВА Мария Александровна
студент, e-mail: kalm.masha@yandex.ru, SPIN-код 7443-2402
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова
Москва, Россия

ДАНИЛУШКИНА Инна Дмитриевна
студент, e-mail: danilushkina01@bk.ru, SPIN-код 1551-9952
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова
Москва, Россия

ЛИКВИДНОСТЬ АКТИВОВ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА СТОИМОСТЬ КОМПАНИИ IBM

***Аннотация.** В работе проведен анализ деятельности компании IBM, а также оценка ее стоимости, нижеприведенный анализ показал неудовлетворительное финансовое состояние как с точки зрения финансово-хозяйственной деятельности в целом, так и в плане ликвидности в частности, предложены мероприятия по повышению стоимости компании IBM за счет роста ликвидности активов.*

***Ключевые слова:** ликвидность активов, стоимость компании, финансовое состояние, эффективность деятельности компании*

Корпорация International Business Machines Corporation (IBM) была зарегистрирована в штате Нью-Йорк 16 июня 1911 года как Computing-Tabulating-Recording Co. (С-Т-Р), объединение компаний Computing Scale Co. of America, Tabulating Machine Co. и The International Time Recording Co. of New York. С тех пор IBM сосредоточилась на пересечении понимания бизнеса и технологических инноваций, а ее деятельность и цели носили международный характер. Это стало сигналом почти 100 лет назад, в 1924 году, когда компания С-Т-Р изменила свое название на International Business Machines Corporation. И это продолжается сегодня – компания создает устойчивую ценность для клиентов, помогая им использовать возможности гибридного облака и искусственного интеллекта (ИИ). Такая гибридная облачная платформа и технологии искусственного интеллекта поддерживают цифровые преобразования клиентов и помогают им переосмыслить критически важ-

ные рабочие процессы в масштабе и модернизировать приложения для повышения гибкости, стимулирования инноваций и создания операционной эффективности.

IBM занимает выгодное положение на растущем рынке гибридной облачной инфраструктуры, предоставляя локальные и облачные серверные решения, и решения для хранения данных для критически важных и регулируемых рабочих нагрузок клиентов. Кроме того, компания предлагает портфель услуг поддержки и решений для гибридной облачной инфраструктуры. Основные конкуренты включают Dell Technologies, Hewlett-Packard Enterprise (HPE), Intel и системы производителей оригинальных устройств, которые часто подвергаются ребрендингу.

Доходы компании IBM представлены на графике (рис. 1).



Рис. 1. Доходы компании IBM в динамике, 2017–2021 гг. [3]

Отметим, что за 2020–2021 год динамика доходов практически не изменилась, в этот период наблюдается снижение относительно показателей 2017–2019 гг. При этом если снижение выручки составляет не более 30% по сравнению с предшествующими периодами, то темпы снижения чистой прибыли составляют более 200% в год.

Ситуация связана с двумя факторами: во-первых, общим мировым кризисом в связи с пандемией COVID-19, во-вторых, ростом в данный период у компании капитальных вложений в новые разработки.

В соответствии с полученными расчетами в таблице 1, активы компании за рассматриваемый период сократились в первую очередь за счет сокращения внеоборотных активов, так как произошло существенное снижение стоимости основных средств (за счет модернизации и перепрофилирования части отделов компании), а также отмечается снижение гудвилла и инвестиционных вложений.

Таблица 1. Структура и динамика активов компании ИВМ [3]

	31.12.2021	структура (%)	динамика (%)	31.12.2020	структура (%)	динамика (%)	31.12.2019	структура (%)
АКТИВЫ:								
1. Оборотные активы, в т. ч.:								
денежные средства в кассе	6,96	5,27%	-49,01%	13,65	8,75%	64,26%	8,31	5,46%
прочие инвестиции	0,60	0,45%	0,00%	0,60	0,38%	-13,79%	0,70	0,46%
дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты)	15,20	11,51%	-10,90%	17,06	10,94%	-24,14%	22,49	14,78%
прочая задолженность	1,00	0,76%	43,88%	0,70	0,45%	-59,83%	1,73	1,14%
запасы (сырье, материалы и др.)	1,65	1,25%	-8,84%	1,81	1,16%	11,73%	1,62	1,06%
прочие оборотные активы	3,04	2,30%	-29,79%	4,33	2,78%	157,74%	1,68	1,10%
Всего оборотных активов:	28,45	21,55%	-25,42%	38,15	24,46%	4,43%	36,53	24,00%
2. Внеоборотные активы, в т. ч.:								
нематериальные активы и гудвилл	68,15	51,62%	0,96%	67,5	43,28%	-8,11%	73,46	48,27%
основные средства	8,92	6,76%	-8,70%	9,77	6,26%	-34,91%	15,01	9,86%
инвестиционная недвижимость	5,85	4,43%	-25,76%	7,88	5,05%	-15,27%	9,30	6,11%
отложенные налоговые активы	7,37	5,58%	-12,26%	8,40	5,39%	62,16%	5,18	3,40%
прочие инвестиции	13,27	10,05%	-45,32%	24,27	15,56%	90,95%	12,71	8,35%
Всего оборотных активов:	103,56	78,45%	-12,10%	117,82	75,54%	1,87%	115,66	76,00%
ВСЕГО АКТИВОВ	132,01	100,00%	-15,36%	155,97	100,00%	2,48%	152,19	100,00%

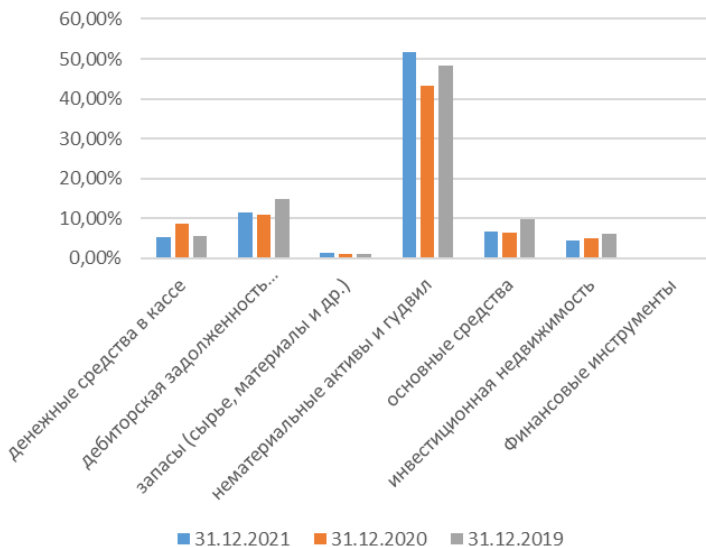


Рис. 2. Структура активов компании в динамике, 2019–2021 гг. [3]

В соответствии с рисунком 2 очевидно, что за исключением величины запасов и нематериальных активов, все остальные виды активов сократились.

Исходя из представленных данных в таблице 2, основным недостатком является сокращение доли и суммы собственного капитала компании, в первую очередь, за счет снижения стоимости акционерного капитала, а также снижения суммы чистой прибыли.

Далее проанализируем показатели ликвидности в таблице 3.

Таким образом, показатели ликвидности компании соответствуют нормативным значениям, отмечается рост мгновенной и текущей ликвидности, с 2019 по 2020 годы данные показатели оказались ниже нормативных значений, что характеризует неправильную политику в отношении оборотных активов.

Одновременно отмечается кризисное состояние в отношении финансовой устойчивости в связи со значительным ростом заемных источников, как краткосрочных, так и долгосрочных.

Таблица 2. Динамика и структура пассивов компании ИВМ [3]

ПАССИВЫ:	31.12.2021	динамика (%)	31.12.2020	динамика (%)	31.12.2019
1. Краткосрочные обязательства, в т. ч.:					
Кредиторская задолженность	7,16	0,99%	7,09	-14,68%	8,31
Резервы	16,41	-23,43%	21,43	30,75%	16,39
Обязательства по текущему налогу на прибыль	2,29	-28,44%	3,20	12,68%	2,84
Обязательства по договорам долгосрочной аренды	7,76	-4,79%	8,15	-19,94%	10,18
Всего краткосрочных обязательств:	33,62	-15,68%	39,87	5,70%	37,72
2. Долгосрочные кредиты и займы	0,65	-82,73%	3,74	266,67%	1,02
Отложенные налоговые обязательства	3,96	-20,16%	4,96	-5,16%	5,23
Резервы	27,41	-7,83%	29,74	1,61%	29,27
Обязательства по договорам долгосрочной аренды	2,52	-7,35%	2,72	-32,34%	4,02
Долгосрочная кредиторская задолженность	44,86	-17,26%	54,22	0,48%	53,96
Всего долгосрочных обязательств	79,40	-16,76%	95,38	2,01%	93,50
3. Капитал и резервы, в т. ч.:					
Уставный капитал	18,90	-8,25%	20,60	-1,15%	20,84
Прибыль (убытки) текущего года	0,10	-23,08%	0,13	-7,14%	0,14
Добавочный капитал					
Итого собственный капитал:	19,00	-8,35%	20,73	-1,19%	20,98
ВСЕГО ПАССИВОВ:	132,02	-15,36%	155,98	2,48%	152,20

Таблица 3. – Показатели ликвидности компании [3]

	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Ликвидность			
текущая	2,54	1,85	1,42
мгновенная	1,11	0,60	0,41
абсолютная	0,44	0,30	0,27
Финансовая устойчивость	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Задолженность/Активы	0,86	0,87	0,86
Задолженность/Капитал	5,95	6,52	6,25
Собственные оборотные средства	-85	-97	-94,68
Деловая активность	31.12.2020	31.12.2019	
Средний срок оборачиваемости активов (в днях)	0,14	0,20	
Средний период инкассации дебиторской задолженности (в днях)	0,02	0,03	
Средний период оборачиваемости запасов	0,00	0,002	

Рассмотрим показатели ликвидности компании в динамике в таблице 4.

Таблица 4. Показатели ликвидности компании [3]

	2021	2020	2019
Текущая ликвидность	0,88	0,98	1,02
Быстрая ликвидность	0,67	0,83	0,87
Абсолютная ликвидность	0,22	0,36	0,24

Данные показатели рассчитаны на основании данных о стоимости бизнеса компании и стоимости акций на бирже.

В данном случае показатели соответствуют нормативным значениям. При сравнительном подходе можно воспользоваться показателями аналогичных компаний.

Оценивая данные в таблице 5, отметим, что показатели ликвидности компании IBM являются одними из самых низких, что говорит о нестабильности конкурентного положения и снижении стоимости бизнеса, что подтверждается снижением стоимости акций компании.

Далее проведем оценку стоимости бизнеса на основании доходного подхода. Так, оценка доходным методом стоимости бизнеса – метод капитализации (чистая операционная прибыль/коэффициент дисконтирования (0,66 по отчету компании) составляет 119,5 млрд. долл.

Таблица 5. Показатели текущей ликвидности компании [3]

	2021	2020	2019
Финансовые показатели, млн. долл. США			
Текущие активы	29 539	39 165	38 420
Текущие обязательства	33 619	39 869	37 701
Показатель ликвидности			
Текущая ликвидность	0,88	0,98	1,02
CurrentRatio, Competitors			
Accenture PLC	1,25	1,40	1,40
AdobeInc.	1,25	1,48	0,79
AutomaticDataProcessingInc.	1,07	1,05	1,05
IntuitInc.	1,94	2,26	1,83
MastercardInc.	1,29	1,61	1,42
MicrosoftCorp.	2,08	2,52	2,53
OracleCorp.	2,30	3,03	2,49
PayPalHoldingsInc.	1,22	1,33	1,43
SalesforceInc.	1,23	1,08	0,95
ServiceNowInc.	1,05	1,21	1,03
VisaInc.	1,75	1,91	1,56
Сектор экономики			
Программное обеспечение	1,54	1,73	1,67
Сектор промышленности			
Информационные технологии	1,56	1,74	1,67

Также рассчитаем стоимость компании по методикам CAPM и WACC.

Стоимость компании IBM по методу CAPM составила 101,2 млрд. долл., где:

$$R_f = 8,9\%; R_m - R_f = 5\%; B_x = 0,6.$$

Стоимость компании IBM по методу WACC составила 132,0 млрд. долл., где:

$$R_e = 7,5\%; R_d = 5,2\%; E = 18901 \text{ млн. долл.}; D = 113100 \text{ млн. долл.}; T = 20\%.$$

То есть можно сделать вывод, что оценка бизнеса доходным методом показывает более доходный результат.

Однако в сравнении с зарубежными компаниями отрасли капитализация компании неудовлетворительна. Например:

- Adobe – 244,76 млрд. долл.
- Tencent Holdings – 509,7 млрд. долл.
- Oracle – 221,51 млрд. долл.

В рамках сравнительного подхода рассчитаем мультипликаторы (P/E) – цена акции/прибыль на 1 акцию и EV / EBITDA (таблица 6).

Мультипликатор P/E составил 25,01, показывая рост за последние 7 лет. Показатель в 25,01 является средним для американских компаний. В сравнении с российскими компаниями данный показатель является высоким (средний показатель информационной отрасли в России – 11,05).

Таблица 6. Сравнительный подход [4]

Показатель	P/E	EV / EBITDA
IBM	25,01	13,0
Oracle	17,0	12,9

В сравнении с компанией отрасли, например, крупной компанией Oracle, мультипликатор P/E в 2021 г. составил 17,0, что меньше анализируемой IBM. При этом капитализация у компании выше, чем в IBM.

EV/EBITDA – показывает, за сколько лет компания себя окупит. Если значение меньше 5 – возможно, компания недооценена. Значение мультипликатора по компании составило 13,0 в 2021 г., снизившись на 8,91 по отношению к 2020 г. (21,91)[4].

Мультипликатор EV/EBITDA показывает, что компания окупит себя за 13 лет. Значение коэффициента немногим превышает средние показатели по отрасли и в целом находится в рамках среднеотраслевых значений.

EV/EBITDA компании Oracle равна 12,9, что находится примерно в тех же значениях, что и анализируемой компании.

Оценка стоимости бизнеса затратным подходом по методу чистых активов на 2021 г. составила 18,9 млрд. долл. То есть, активы минус обязательства.

Таким образом, определим итоговую стоимость компании исходя из полученных данных (таблица 7).

Итоговая стоимость компании IBM составила 104,29 млрд. долл.

Таким образом, была проведена оценка стоимости компании различными методами, которые показывают и разные результаты для оценки и инвестиционных и финансовых возможностей.

Изучив и проанализировав деятельность высокотехнологичной компании IBM, можно сделать вывод о том, что основным мероприятием по повышению стоимости компании является анализ и исключение неприбыльных активов, а также переход к инвестированию в текущую деятельность с целью занятия на рынке еще одной ниши, повысив

эффективность ее деятельности путем разработки и внедрения новейшего программного обеспечения, отличающегося высокой ликвидностью.

Таблица 7. Определение итоговой стоимости компании IBM

Показатель	Доходный подход 119,5 млрд. долл.	Сравнительный подход 183,1 млрд. долл.	Затратный подход 18,9 млрд. долл.
Доступность и достоверность первичной информации	3	2	2
Соответствие целям оценки	3	2	2
Учет ценообразующих факторов	3	2	1
Итог	9 (45%)	6 (25%)	5 (25%)
	53,78	45,78	4,73

Для компании IBM таким направлением является разработка новейших компьютерных программ. В этом ключе на современном этапе востребованным является развитие нового течения финансовых технологий – встроенные финансы (англ. Embedded Finance).

Разработка и внедрение программного обеспечения сферы встроенных финансов приведет к достижению следующих целевых показателей:

1. Рост лояльности клиентов;
2. Снижение уровня затрат в связи с переходом клиентов на комплексное обслуживание с использованием внедряемой системы;
3. Увеличение клиентской базы в связи с возможностью расширения объема услуг, в связи с этим увеличение доли рынка в течение первых пяти лет работы проекта.

Преимущества внедрения технологии для компании указаны выше, и эти же преимущества можно использовать при продаже ПО.

Также компании рекомендуется развивать перспективное направление предиктивной аналитики, а конкретно – внедрение Big Data систем в реализацию предиктивной аналитики. Это прежде всего комплексный многоступенчатый проект, который реализуется в рамках цифровизации бизнеса. В данной модели предиктивная аналитика ба-

зируется на оптимальном объеме данных, который был архивирован за счет технологии Больших данных и корректно структурирован для реализации алгоритмов машинного обучения. Использование алгоритмов предиктивной аналитики на основании технологии Big Data в цифровой корпоративной системе управления компанией подразумевает влияние на все корпоративные процессы внутри компании: от маркетинговых исследований, до анализа финансовых показателей [2]. Данная информационная модель анализа деятельности организации отражает суть ее перехода от медленного сценарного анализа и статистического моделирования на основе ретроданных к прогнозированию и управлению в реальном времени на базе предиктивной аналитики, базирующаяся на оптимизационных моделях, функционирующих с большими объемами данных. Посредством анализа данных организация получает совершенно новые возможности, в том числе механизмы по предсказанию угроз, предотвращению мошенничества, а также защиты доходов и репутации.

Таким образом, инвестируя в развитие данных перспективных направлений деятельности, компания вновь сможет занять лидирующие позиции на рынке в сфере высоколиквидного программного обеспечения, тем самым повысив стоимость своего бизнеса.

Библиографический список

1. Ермакова, М.Н. Анализ ликвидности в условиях финансового кризиса // Анализ и современные информационные технологии в обеспечении экономической безопасности бизнеса и государства Сборник научных трудов и результатов совместных научно-исследовательских проектов РЭУ им. Г.В. Плеханова. Москва, 2018. [Электронный источник] URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=25745248> (дата обращения: 28.05.2022).
2. Матыцын, А. В. Перспективы применения технологий Big data в производственном планировании предприятия / А. В. Матыцын, М. А. Калмыкова // XXXIV Международные Плехановские чтения : Сборник статей студентов В четырех томах, Москва, 29–31 марта 2021 года. – Москва: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2021. – С. 121-125. – EDN KCOUCU.
3. Финансовая отчетность компании IBM. URL: https://ru.tradingview.com/symbols/SIX-IBM/financials-balance-sheet/?selected=total_liabilities,total_current_assets (дата обращения: 20.05.2022).
4. Smart-lab [Электронный источник]. – URL: <https://smart-lab.ru/q/IBM/f/y> (дата обращения: 31.05.2022).

КАМЕНКИНА Полина Валерьевна
магистрант, e-mail: katenkina_polina@mail.ru
СУГУ «Международный институт рынка»
Самара, Россия

БУХНЕР Алевтина Алексеевна
заместитель директора Малой академии
государственного управления, старший преподаватель
кафедры государственного и муниципального управления
и правового обеспечения государственных служб,
СУГУ «Международный институт рынка»
Самара, Россия

ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

***Аннотация.** В статье авторами рассмотрена дефиниция кадрового потенциала как иерархическая, сложная, динамичная и открытая система, имеющая свои особенности. Актуализирована необходимость обновления кадровой политики, рассмотрены возможные методы работы с кадровым потенциалом муниципальных служащих. Так же авторами представлены результаты исследования уровня и проблемных зон кадрового потенциала муниципальных служащих г.о. Самара, проведенного на базе районных администраций города с применением методов анкетного и экспертного опросов.*

***Ключевые слова:** кадровый потенциал, муниципальный служащий, управление персоналом, развитие, совершенствование системы, кадровая политика, кадровый ресурс, система переподготовки и повышение квалификации*

Совершенствование системы государственной и муниципальной службы является одним из главных условий эффективного решения задач общества и укрепления российской государственности. В частности, органы власти и управления, а точнее, кадры, имеют непосредственное воздействие на развитие проводимых в стране реформ, обеспечение реализации решений, направленных на модернизацию жизни граждан и общества в целом.

В том числе, кадры определяют не только состояние системы государственного управления, но и эффективность функционирования государственного аппарата страны, что в конечном итоге определяет эффективность функционирования всех отраслей экономики и социальной сферы.

Важно отметить, что современное гражданское общество значительно повысило требования к государственной службе [1]. В настоящее время формируется законодательная база муниципальной службы, создаются и применяются новые технологии и подходы к различным аспектам, в результате институт муниципальной службы становится предметом научных исследований, результаты которых показали необходимость повышения эффективности функционирования муниципальной службы за счет совершенствования федерального законодательства и законодательства субъектов РФ [3].

На данный период возникает множество вопросов, проблем в системе организационного обеспечения муниципальной службы. Одной из проблем является слабая организационная база кадровой работы. По мнению исследований проблем кадрового потенциала и путей решения данного вопроса, работа с сотрудниками ведется на недостаточно высоком уровне [2].

Обращаясь к методам оценки кадрового потенциала муниципальной службы, наиболее эффективной будет оценка по параметрам, характеризующую профессиональную успешность работника.

Оцениваются такие параметры как:

- отбор и расстановка персонала;
- планирование и сопровождение деятельности работников;
- повышение квалификации работников;
- подготовка резерва для выдвижения на руководящую должность;
- совершенствование условий труда, систем льгот и т.п.

В поиске доказательной базы вышеизложенной методики оценки кадрового потенциала, нами было проведено исследование, направленное на определение уровня кадрового потенциала муниципальных служащих, проблемных зон в вопросе развития кадрового потенциала. Базой исследования выступили администрации муниципальных районов г.о. Самара. Было проведено 2 блока исследования, направленных на оценку уровня развития кадрового потенциала и оценку уровня развития компетентности действующих сотрудников администраций городского округа Самара. Методами исследования выступили анкетный и экспертный опросы.

Первый блок исследования – анкетный опрос муниципальных служащих районных администраций г.о. Самара. Важно отметить, что на наш взгляд, главными преимуществами анкетного опроса являются большой содержательный спектр получаемой информации, возможность целенаправленной ориентации.

Цель исследования – выявление уровня развития кадрового потенциала служащих районных администраций городского округа Самара.

В анкетном опросе действующих муниципальных служащих приняли участие 44 респондента из числа сотрудников районных администраций городского округа Самара. В анкете были затронуты вопросы мотивации действующих муниципальных служащих на выполнение ежедневных задач, компетентности в рамках занимаемых ими должностей, компетенций и необходимых навыков к развитию с тем, чтобы претендовать на карьерный рост.

Задачами представленного ниже исследования выступили:

- 1) оценить текущий уровень развития кадрового потенциала действующих сотрудников администрации Самарского внутригородского района (как базового объекта исследования) городского округа Самара;
- 2) выявить понимание необходимых компетенций респондентами для качественной работы на существующих должностях;
- 3) оценить уровень реализации потенциала сотрудников, по их мнению, в повседневной работе;
- 4) определить, по итогам опроса, готовность сотрудников администрации к обучению и личностному развитию.

В результате анализа результатов анкетного опроса мы выяснили, что более половины опрошенных сотрудников (58,3%) полностью или частично не согласны с тем, что на работе у них есть возможность ежедневно заниматься тем, что они умеют делать лучше всего.

Менее половины опрошенных сотрудников (41,7%) полностью согласны с утверждением «Я точно знаю, какие компетенции необходимы мне для выполнения ежедневных задач на работе».

Три четверти опрошенных сотрудников (75%) не могут полностью согласиться с утверждением «Я понимаю, какие навыки и компетенции мне необходимо развивать для того, чтобы претендовать на более высокие должности в Администрации».

Лишь четверть сотрудников (25%) однозначно подтверждают, что регулярно выделяют время для собственного развития за рамками предусмотренных программ повышения квалификации муниципальных служащих.

Более половины опрошенных респондентов (58,3%) отметили, что за прошедший год у них не было возможности для учебы или роста на работе.

Таким образом, результаты данного исследования показали относительно средний уровень возможности развития кадрового потенциала респондентов муниципальных служащих районных администраций города. Вместе с тем, по мнению респондентов на действующих позициях у них не достаточно времени и возможностей для непрерывного развития компетенций, а также для карьерного роста.

Второй блок исследования включал в себя экспертный опрос сотрудников муниципальной службы кадров администраций городского округа Самара. Экспертами выступили руководители структурных подразделений муниципальных образований Самарской области в количестве 5 человек. Важно отметить, что второй блок исследования был направлен на выявление существующего кадрового потенциала муниципальных служащих г.о. Самара по мнению экспертов, выявление инструментов развития кадров на муниципальной службе.

Вопросы экспертов касались существующих направлений развития кадрового потенциала, проблемных зон в кадровом потенциале, механизмов развития кадрового потенциала и методик, которые используются в целях развития кадрового потенциала.

Таким образом, выделяя основные результаты второго блока исследования важно отметить, что большинство экспертов отмечают средний или низкий уровень кадрового потенциала муниципальных служащих г.о. Самара ввиду загрузки и отсутствия системы повышения кадрового потенциала служащих. Ввиду вышесказанного, большая часть экспертов говорят о необходимости оптимизация системы повышения квалификации кадров, в том числе выстраивании модели взаимодействия муниципальных учреждений с образовательными организациями, которая будет способствовать непрерывному взаимодействию, курированию муниципальных служащих со стороны образовательных организаций. По мнению 4 экспертов из 5 «регулярная переподготовка и повышение квалификации сотрудников администрации позволит развивать кадровый потенциал», однако система направления муниципальных служащих на обучения с точки зрения необходимости, оценка компетенций сотрудников, так же должны быть выстроены.

В том числе, четверть опрошены экспертов ответили, что законодательство в сфере развития кадрового потенциала так же необходимо совершенствовать и обновлять в соответствии с современными тенденциями.

Важно отметить проблемные зоны развития кадрового потенциала, отмеченные в ходе опроса экспертов: выделенные проблемы касаются

мотивации и узконаправленного обучения сотрудников, отсутствия мотивации служащих при проявлении кадрового потенциала. Большинство экспертов так же отметили необходимость открытого диалога руководящего состава муниципальных организаций совместно с приглашёнными экспертами, специалистами, а так же муниципальными служащими по вопросам развития кадрового потенциала муниципальной службы в целом.

Таким образом, итоги двух этапов исследования свидетельствует о том, что использование действующего кадрового ресурса муниципальных служащих являются недостаточно эффективными. Не все действующие муниципальные служащие имеют четкое представления о необходимых компетенциях для успешного выполнения задач, входящих в их полномочия. Данные обстоятельства определяют необходимость создания инструментов повышения кадрового потенциала, которые также будут способствовать развитию уровня компетентности действующих сотрудников, что, в свою очередь, положительно отразится на развитии преемственности. Особое значение приобретает переход от различных форм профессиональной подготовки сотрудников к совершенствованию ее содержания.

Важно не забывать, что все без исключения условия, нацеленные на повышение эффективности кадрового потенциала муниципальной службы, в то же самое время, через повышение качества муниципального управления решают главную стратегическую задачу дальнейшего ускорения социально-экономического развития сельского, городского поселения, муниципального района, городского округа, региона и Российской Федерации в целом.

Библиографический список

1. Колбасов, Д. Б. Государственная служба на современном этапе: проблемы, вызовы, пути решения // Исследования молодых ученых: материалы XV Междунар. науч. конф. (г. Казань, декабрь 2020 г.). – Казань: Молодой ученый, 2020. – С. 68-72.
2. Слепцова, Е. В. Пути решения проблем развития кадрового потенциала государственной службы / Е. В. Слепцова, С. С. Олейник // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2017. – № 10. – С. 103-106. – EDN XDWAFK.
3. Шамарова, Г. М. Современные тенденции развития муниципальной службы / Г. М. Шамарова // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2021. – № 3. – С. 229-240. – DOI 10.15593/2224-9354/2021.3.16. – EDN KLOYDL.

ОСИПОВ Арсений Константинович
студент, e-mail: radchenko.lizaveta@mail.ru
СУГУ «Международный институт рынка»
Самара, Россия

СИСТЕМЫ ОТБОРОЧНЫХ ПРОЦЕДУР, ИСПОЛЬЗУЮЩИЕСЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ

***Аннотация.** Проведение оценки профессиональной пригодности кандидата или работника является одной из важнейших и основных задач в области управления персоналом.*

Процесс пригодности требует от менеджера по персоналу достаточного знания требуемой информации, включая конфиденциальную информацию: как специалист по подбору персонала должен иметь информацию о кандидате или соотруднике, так и соискатель должен иметь некоторую информацию.

Сделан вывод: для определения профессиональной пригодности соискателя или работника используется широкий спектр процедур и методических приемов: личностные тесты, оценка когнитивных способностей, собеседования с кандидатами, изучение кадров в аттестационных центрах, анализ биографических данных, психомоторных реакций и физических возможностей, специальные психофизиологические обследования с применением полиграфа.

***Ключевые слова:** управление персоналом, рынок труда, человеческий ресурс, оценка профессиональной пригодности, отборочные процедуры*

Профессиональная пригодность – это совокупность психофизиологических и психологических характеристик человека, достаточных и необходимых для достижения приемлемой работоспособности, навыков, знаний и умений. Некоторые исследователи включают в понятие профессиональной пригодности также степень удовлетворенности человека процессом работы и оценкой ее результатов.

Исследователи определяют степень подготовленности человека к профессиональной деятельности как совокупность навыков, умений и специальных знаний, определяющих способность человека выполнять конкретную работу с определенным качеством [см. 1-3]. Профессио-

нальные способности и подготовленность человека в целом нельзя отождествлять с профессиональными способностями, так как, помимо прочего, способности включают в себя удовлетворенность работой и мотивацию.

Профессионально важные качества – это совокупность черт и свойств соискателя, определяющих его профессиональную пригодность в той или иной области, несущих основную нагрузку в ее разработке и реализации. В структуре профессионально важных качеств выделяются: личные, интеллектуальные, психофизиологические, физические, физиологические.

Источником знаний о профессионально важных качествах являются профессиографические исследования. Перечень профессионально важных качеств дает четкие ориентиры относительно тех психологических свойств соискателя, которые подлежат оценке.

Задача прогнозирования и оценки профессиональной пригодности в работе кадровых служб имеет ряд подзадач, таких как [см. 1, 4]:

- при обучении – определить содержание и уровень задач, для решения которых следует проводить индивидуальное обучение;
- при принятии решения о повышении – определить, насколько сотрудник готов к выполнению новых задач;
- при приеме на работу – оценить и определить, насколько кандидат готов работать на той или иной должности;
- в случае увольнения или сокращения – оценить и определить перспективы каждого работника и выработать конкретные и четкие рекомендации, где он мог бы быть более эффективным;
- при реорганизации – оценивать и определять способность работников адаптироваться к новым условиям труда, нанимать наиболее подходящих работников и оставлять их в новой организации.

Как правило, оценка профессиональной пригодности имеет для работника наиболее существенные и далеко идущие последствия, во многом определяющие его дальнейшую профессиональную деятельность [см. 1, 4-5]. Исходя из вышеизложенного, существует определенный комплекс требований к процедуре оценки, соблюдение которых позволяет поддерживать необходимую достоверность и точность получаемых оценок профессиональных способностей. Эти требования включают в себя: надежность, объективность, прогностичность, комплексность, надежность в отношении к деятельности, открытость, системность.

На данный момент существует значительное количество методов оценки персонала, которые можно условно объединить в несколько

групп [см. 1-7]. К основным процедурам отбора, применяемым при определении профессиональной пригодности, относятся личностные и когнитивные тесты, сбор биографических данных, проверочные собеседования, работа аттестационных центров, проверка физических способностей и двигательных реакций, специальные психофизиологические обследования. В целом, вышеперечисленные процедуры отбора, так или иначе, отражают структуру профессионально важных качеств.

Личностные тесты имеют ряд существенных преимуществ, к которым относятся скорость обработки результатов (многие процедуры тестирования имеют автоматизированные версии), наличие стандартных выходных оценок, которые все чаще используются в работе кадровых служб. Важно отметить, что если использование тестов способностей во многом определяется характером рабочего процесса, то персональные методы более универсальны.

Тест когнитивных способностей. Под «когнитивными способностями» понимается уровень развития мышления, памяти, внимания и т. д. У специалистов нет единого мнения о структуре познавательных способностей. Наибольшее признание получила классификация когнитивных способностей, разработанная Пирсоном. В него входят следующие компоненты: вербальная способность, общая умственная способность, вычислительные способности, скорость восприятия, логическая способность, память, делопроизводство, офисные способности.

Интервью с кандидатами. Собеседование с кандидатами на работу является так называемым «широкополосным» методом профессионального отбора, поскольку информация, полученная в ходе собеседований, может быть использована затем для оценки многих различных качеств испытуемых и аспектов их поведения. Поэтому собеседования стали наиболее распространенной процедурой оценки профессиональной пригодности для приема на работу.

Предпринимаются попытки повысить надежность и актуальность интервью как метода отбора за счет обучения интервьюеров, разработки конкретных руководств по проведению интервью, разработки стратегий структурированного интервью и более строгих критериев принятия решений.

Оценочные центры (центры аттестации). Процедура комплексной оценки персонала для профессионального отбора была введена Т&Т в рамках обширной исследовательской программы в области совершенствования управления в 1954 году. В соответствии с этим методом кандидаты для отбора собирались в течение трех с половиной рабочих дней в Центре оценки, где они оценивались с помощью различ-

ных методов: интервью, письменных тестов, разработки проекта, пробной работы, участия в групповом решении проблем и мозгового штурма без ведущего. Были созданы упражнения, имитирующие ключевые моменты деятельности оцениваемого, в которых проявлялись бы его профессионально важные качества. Степень их тяжести оценивали обученные специалисты, и на основании этой оценки делали выводы о степени пригодности аттестуемого лица к данной работе.

Основные методики, используемые в ассесмент-центрах в России: специальные упражнения, интервью, групповые упражнения, психодиагностические тесты, организационно-управленческие игры.

Несмотря на преимущества этого метода, оценщики в некоторой степени склонны идентифицировать поведение, способствующее продвижению по службе, а не поведение, отражающее истинные склонности менеджера к данному предмету. Есть проблемы и в правовой базе методики.

Использование биографической информации. Для прогнозирования профессиональной пригодности работников по ряду профессий широко используются биографические данные, которые представляются соискателем в виде резюме, а в дальнейшем могут быть уточнены в процессе собеседования, сбора документов и т.д. Индекс адекватности биографических моделей, усредненный по большому набору работ, где оценивался отбор различных профессиональных групп, имеет значения от 0,26 до 0,4. В большинстве случаев биографические модели являются эмпирическими, т.е. индивидуальные баллы присваиваются с учетом различий между известными. По этой причине ключевые элементы биографических моделей необходимо пересматривать для определения степени их адекватности (они имеют тенденцию терять свою адекватность с течением времени). Именно поэтому биографические модели необходимо периодически пересматривать с корректировкой ключевых элементов, чтобы поддерживать адекватность на требуемом уровне. Поскольку такие проверки требуют больших статистических выборок, биографические предикторы (прогностические индикаторы) наиболее полезны для крупных организаций.

Психомоторные реакции и физические возможности. Эффективность оценки двигательных реакций в интересах определения профессиональной пригодности очень интенсивно изучается многими исследователями с использованием метода факторного анализа.

Выделяют такие факторы физических способностей, учет которых необходим при прогнозировании профессиональной пригодности к отдельным видам работ: статическая нагрузка; динамическое напряже-

ние; сдержанность; сила тела; степень гибкости; динамическая гибкость; грубая координация движений; грубый баланс тела; выносливость.

Специальные психофизиологические обследования. Специальные психофизиологические обследования с применением полиграфа проводятся при определении профпригодности в ряде правоохранительных органов, банков, страховых компаний и некоторых других организаций. Методологической основой таких обследований является регистрация кожно-гальванической реакции при структурированном собеседовании с кандидатом. Идея обследования состоит в том, что кожно-гальваническая реакция, подобно зеркалу, будет отражать переживания человека при ответе на «неудобные» для него вопросы, затрагивая те области, информацию о которых он пытается скрыть. В то же время традиционные признаки психоэмоционального напряжения, фиксируемые при обычном разговоре (реакция мимических мышц, позы, постукивание пальцев, паралингвистические знаки и др.), могут быть успешно замаскированы субъектом.

Использование таких методов было обусловлено широким распространением аддитивных форм поведения, в частности наркомании, среди населения, особенно среди наиболее трудоспособной его части. Поэтому была предложена процедура специального психофизиологического обследования с использованием полиграфа.

Выводы

Из проделанной работы можно сделать вывод, что для определения профессиональной пригодности соискателя или работника используется широкий спектр процедур и методических приемов: личностные тесты, оценка когнитивных способностей, собеседования с кандидатами, изучение кадров в аттестационных центрах, анализ биографических данных, психомоторных реакций и физических возможностей, специальные психофизиологические обследования с применением полиграфа. Несмотря на существенные различия в эффективности этих методов, все они в той или иной степени используются в работе кадровых служб и отделов.

Однако, самым эффективным методом изучения потенциального сотрудника, традиционно, является собеседование. В ходе беседы работодатель может наиболее полно раскрыть характеристики кандидата, спрогнозировать его профессиональное поведение. С другой стороны, кандидату предоставляется возможность полностью раскрыться, рассказать о профессиональных возможностях, убедить в своих перспективах и ценностях.

Библиографический список

1. Маслова, В. М. Управление персоналом : Учебник и практикум / В. М. Маслова. – 4-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 431 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-09984-3. – EDN JWLBNB.
2. Квагинидзе, В. С. Комплексная оценка профессиональной пригодности персонала предприятия / В. С. Квагинидзе, А. В. Черкасов // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2012. – № S2. – С. 132-144. – EDN SEBKXS.
3. Сорочайкин, А. Н. Экономика и управление в XXI веке / А. Н. Сорочайкин. – Самара : Самарский государственный университет, 2012. – 194 с. – ISBN 978-5-86465-537-5. – EDN RVYQRJ.
4. Галанова, И. А. Процедуры и методы отбора персонала в организации: возможности совершенствования / И. А. Галанова // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. – 2018. – № 11. – С. 205-209. – EDN YPFTSP.
5. Зелинская, М. В. Системный подход при отборе персонала: основные этапы и критерии / М. В. Зелинская, Е. С. Пронин // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – № 108. – С. 1093-1106. – EDN TROMWP.
6. Афанасьева, Л. А. Оценка социально-психологического климата в коллективе организации / Л. А. Афанасьева // Основы экономики, управления и права. – 2021. – № 1(26). – С. 17-22. – DOI 10.51608/23058641_2021_1_17. – EDN KMLRMC.
7. Геурков, А. А. Современные виды и методы аттестации персонала / А. А. Геурков // Экономика и современный менеджмент: теория, методология, практика : сборник статей VI Международной научно-практической конференции, Пенза, 10 мая 2019 года. – Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2019. – С. 71-75. – EDN ZXWGNF.

РАДЧЕНКО *Елизавета Дмитриевна*
студент, e-mail: radchenko.lizaveta@mail.ru
СУГУ «Международный институт рынка»
Самара, Россия

ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ЭМОЦИЙ И СОЗНАНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

***Аннотация.** Актуальность рассматриваемой темы определяется тем, что эмоциональные состояния зависят от характера деятельности человека, при этом они одновременно оказывают на нее свое влияние.*

Цель работы – рассмотреть, какую роль сознание и эмоции оказывают на профессиональную деятельность человека.

Задачи исследования: рассмотреть понятия и основные характеристики сознания; изучить эмоции в разрезе психофизиологии и определить их основные функции; рассмотреть влияние эмоций на профессиональную деятельность человека; изучить психофизиологию сознания в профессиональной деятельности.

***Ключевые слова:** психофизиология профессиональной деятельности, управление персоналом, человеческий ресурс, эмоция, сознание человека, рынок труда*

Несмотря на большие достижения во многих областях различных наук ученые до сих пор не могут прийти к соглашению по единому определению понятия «сознания». Зачастую сознание определяется через набор его основных функций, часть которых представлена на рисунке.

Отражательная функция заключается в познание человеком окружающего мира посредством памяти, мышления и внимания. Благодаря сознанию человек может изучать предметы более углубленно, подвергая сомнению первичные поверхностные представления.

Оценочная функция позволяет человеку выражать свое отношение к происходящему вокруг него с помощью эмоций и чувств. Все оценки зачастую носят субъективный характер и основаны на личностных ценностях и нормах индивида.

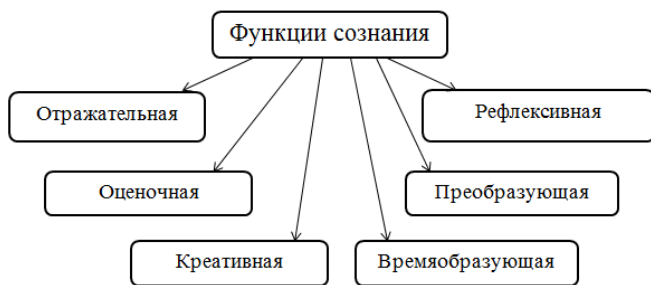


Рис. Функции сознания¹

Креативная или творческая функция – это не только способность человека создавать новое, но и его способность представить результаты создания в своем воображении, основываясь на объективных законах.

Времяобразующая функция заключается в том, что человек может различать временные интервалы настоящего, прошлого и будущего. Кроме этого, он может строить планы и воплощать их в жизнь.

Преобразующая функция заключается в том, что человек, осознавая свои потребности, может управлять своим поведением и достигать желаемого. Также сюда относятся и способность контролировать себя в обществе.

Рефлективная функция заключается в отличительном свойстве от остальных живых организмов – в познании себя. Способность человека осознано оценивать поступки, обращать внимание на свои мысли, давать оценку своим перспективам.

Это не окончательная классификация функций сознания. Новые исследования в области сознания постоянно дополняют этот список [1].

Часть экспертов в области психофизиологии акцентирует внимание на следующих аспектах сознания:

- отражение окружающей среды через призму общечеловеческих знаний;
- понимание целей деятельности;
- предопределенность индивидуального сознания общественному.

При изучении сознания учеными [см. 2-4] также были выявлены уровни бодрствования, при которых сознание меняет свою интенсивность и выполнение своих функций. Так, существует стадия «сон-бодрствование», когда сознание человека работает в полсилы. То есть во сне сознание не работает в полном объеме, поэтому ученые предпочитают

¹ Рисунок с авторскими изменениями.

называть его как «измененное сознание». Следующая стадия – это «стадия сознания», когда сознание выполняет свои функции и выполняет когнитивные процессы. И наконец, третья стадия – стадия «ясного сознания». Исследователи полагают, что именно в этой стадии сознание наиболее продуктивно, выполняет свои функции в полном объеме и принятые в этом состоянии решения являются наиболее оптимальными и логичными. Полагается, что это связано с активацией коры больших полушарий мозга.

Можно сказать, что сознание индивида – это высшая, интегрированная модель умственного отражения действительности; комплекс знаний о мире вокруг человека. Сознание гарантирует активность личности при постановке целей. Невозможность принимать, согласовывать и направлять поставленные цели из-за заболевания или по каким-либо другим обстоятельствам рассматривается как нарушение сознания.

Таким образом, в сознании отражаются лишь окончательные обработки и анализа данных, осознаваемые личностью как последовательность образов и переживаний. Процессы, которые лежат в основе создания отдельных образов, в сознании не представлены.

Эмоции присутствуют в любой человеческой деятельности. Они могут выполнять функцию целостной оценки, отражая уровень удовлетворения потребностей, а также поэтапную оценку и коррекцию действий.

Основные функции эмоций.

Оценочная. Заключается в том, что одно и то же событие (из реального или прошлого времени, а так же будущего) может вызывать разные чувства у разных личностей.

Оценочная функция эмоций отражается в обобщенной оценке происходящего или предстоящего. Например, Симонов П.В. [2] вывел правило, из которого следует, что низкая возможность удовлетворения какой-то потребности приводит к негативным эмоциям, а повышение вероятности достижения цели порождает положительные эмоции.

Управляющая. Заключается в том, что эмоции, являясь одним из основных психофизиологических механизмов управления поведением, способны изменять отношение человека к событиям или явлениям, что, в свою очередь, способно поменять его поведение.

Защитная. Эта функция эмоций заключается в возникновении страха, тем самым происходит предупреждение человека об опасности. Страх способствует лучшему продумыванию ситуации, тщательному

анализу происходящего и, как следствие, продумыванию путей успешного достижения целей.

Мобилизующая. Данная функция способствует мобилизации всех резервов организма в случаях опасности или большого чувства радости.

Компенсаторная. Заключается в том, чтобы компенсировать недостающие данные для принятия окончательного или временного решения. Так, ощущение, возникающее в результате столкновения с неизвестным объектом, придает этому объекту соответствующую характеристику (встречается плохой человек или хороший человек) из-за его сходства с ранее встречавшимися объектами. В тоже время человек с помощью эмоции осуществляет обобщенную и не всегда оправданную оценку предмета и случая [5].

Сигнальная. Тесно связана с защитной функцией, так как заключается в выражении внутреннего состояния во внешнюю среду. Благодаря этой функции эмоции общение между людьми становится более понятным, она способствует выражению агрессии или потребностей.

Регуляторная. Изменение физиологического состояния организма под давлением эмоций.

Коммуникативная. Эта функция способствует выражению эмоций человека на лице посредством мимики или жеста.

Таким образом, эмоции выполняют большой спектр функций в жизни человека, тесно вплетены в каждое его решение и поступок. Благодаря эмоциям люди могут взаимодействовать, понимать друг друга, избегать опасности, испытывать глубокое чувство радости или страха.

Эмоциональное состояние личности определяется характером психологической деятельности, но, в то же время, оно оказывает и собственное воздействие на нее.

Эмоция является одним из основных механизмов, регулирующих мотивационную деятельность и других видов поведения людей. Положительные и отрицательные эмоции – это психологические процессы, которые непосредственно отражают опыт и переживания человека в профессиональной деятельности.

Наиболее распространенный и базовый принцип человеческого поведения заключается в том, что эмоции стимулируют и организуют мысли и действия. Сильные эмоции могут вызвать всплеск энергии человека. Определенная эмоция побуждает человека к выполнению определенной деятельности, что является первым признаком эмоциональной организации мышления и деятельности [6].

В человеке эмоции, связанные с деятельностью, занимают особое место, потому что это приводит к положительным или отрицательным результатам. В отличие от базового физического чувства счастья или несчастья, чувство удовлетворения или неудовлетворенности различными изменениями и нюансами в основном связано с процессом деятельности и ее результатами. В то же время, в некоторых случаях удовлетворенность в основном связана с результатами и достижениями деятельности, а в других случаях она связана с процессом деятельности. Однако даже если это чувство в основном связано с результатом деятельности, результат будет переживаться эмоционально, потому что он считается достижением, связанным с деятельностью, которая привела к нему. Когда это достижение закрепляется и трансформируется в нормальное состояние, для поддержания которого не требуется напряжения или борьбы, чувство удовлетворения начинает относительно быстро спадать.

То, что переживается эмоционально, – это не определенный уровень остановки, а переход, движение на более высокий уровень. Это можно наблюдать в деятельности любого работника, добившегося резкого повышения производительности труда. Ощущение успеха и победы проходит относительно быстро, и каждый раз, когда вновь разгорается желание новых достижений, для этого нужно упорно трудиться. Аналогичным образом, когда эмоциональное переживание запускает процесс деятельности, радость и энтузиазм по поводу рабочего процесса, преодоления трудностей и борьбы – это не просто чувства, связанные с процессом работы. Счастье, которое приносит нам трудовой процесс, в основном связано с преодолением трудностей, то есть с достижением частичных результатов и приближением к конечной цели деятельности.

Поскольку проявление эмоций в выполнении деятельности не всегда играет положительную роль, а иногда даже мешают конструктивной работе, специалистами было разработано несколько методов регулирования своих эмоций.

К основным и распространенным методам можно отнести [7]:

- способ, когда специалист сосредотачивает свое основное внимание на деталях предстоящей работы, а не на ее значимости;
- поиск дополнительной информации для исключения неподвижных ситуаций;
- снижение значимости предстоящей деятельности;
- эффективным способом являются шутки, смех или изображение улыбки, а также зарядка.

Контроль над собственным выражением эмоций проявляется в трех формах:

- подавление – когда человек скрывает переживаемые им эмоции;
- маскировка – когда личность заменяет переживаемую эмоцию другой, которую не испытывает в данный момент;
- симуляция – когда человек выражает эмоции, которые не испытывает.

В контроле эмоционального выражения можно обнаружить индивидуальные различия в зависимости от качества переживаемых эмоций. Исследования показали [см. 3-8], что люди со стабильной склонностью испытывать негативные эмоции: обладают более высокой степенью контроля над выражением положительных и отрицательных эмоций; скрывают свои реально переживаемые эмоции; чаще симулируют положительные эмоции, так как они способствуют осуществлению общения и благоприятствуют продуктивной деятельности.

У людей же с доминирующими положительными эмоциями нет разницы между частотой переживания и частотой выражения различных эмоций, что указывает на то, что они имеют более слабый контроль над эмоциями.

Таким образом, динамические изменения в эмоциональных процессах обычно носят направленный характер. Эмоции, как и другие процессы психики, поддаются контролю и для того, чтобы они не мешали, а только стимулировали человека на успех необходимо уметь ими «пользоваться», управлять, контролировать.

Как модель общественного сознания, профессиональное сознание представляет собой комплекс ключевых общественных требований, эталонов и концепций для определенной профессии. Оно ориентировано на регулирование профессиональных взаимоотношений между людьми и увязку узких профессиональных требований с социальными установками. Развитие субъекта профессиональной деятельности совершается в просветительном и профессиональном обществе, которое стало сферой, направленной на развитие возможности рассуждать и организовывать совместную работу.

Профессиональная информированность создается вместе с поддержкой определенных языковых средств, так как они гарантируют надлежащую коммуникацию в экспертной среде.

Профессиональное сознание обладает отличительными характеристиками, если сравнивать его с обыденным сознанием:

– во-первых, посредством овладения профессиональным языком специалист может более углубленно понять суть своей профессии и поднять уровень профессионального сознания;

– во-вторых, профессиональное сознание отображает другую сторону жизни человека, показывая более ярко и точно все стороны его профессиональной деятельности.

Обыденное же сознание отображает лишь общие, не основанные на практике, знания.

Последователи социально-философского анализа рассматривают профессиональное сознание как идеальную модель отношений. Они отмечают, что именно этот тип сознания представляет особое значение в социуме, поскольку представляет собой совокупность определенных нравственных и психологических компонентов.

Отсюда следует, что понятие «профессиональное сознание» принадлежит той части социального сознания, что производится в его структуре вследствие разделения труда и квалификации рабочего навыка конкретной профессиональной группы.

Поскольку профессиональное сознание общества по сути представляет из себя группу характерных профессиональных компонентов, то можно сказать, что оно является специализированным. А его различные части отражают конкретные обстоятельства конкретной профессии и меняются в зависимости от профессиональной принадлежности человека.

В процессе трудовой деятельности профессиональное сознание преобразуется в профессиональную деятельность. Однако стоит обратить внимание, что профессиональное сознание – это не только попытка достичь конкретных профессиональных эталонов, но и направленность деятельности работника на честное исполнение своих трудовых функций. Следовательно, профессиональное поведение складывается из добропорядочности специалиста, его серьезном подходе к работе и профессионально-этичном поведении.

Никакой вид человеческой деятельности не способен вовлекать человека на столько, как это делает профессиональная деятельность. Индивид является одновременно продуктом деятельности и ее регулятором. Среди множества вариантов социальной деятельности индивида именно профессиональной деятельности отведена особая роль. Она образует главную форму активности человека, в силу этого человек имеет возможности не только удовлетворять свои первичные потребности, но и может «найти себя», выявить свои таланты. Богатство внутреннего

мира личности в значительной степени определяется его сферой деятельности, а профессия является наиболее важной составляющей [9].

Профессиональная деятельность в современном обществе – это сложное, внутренне структурированное и многогранное явление. Постоянные преобразования трудового процесса и подготовка специалистов к выполнению своих функциональных определяют изменения в психологической структуре деятельности. Также на изменения в структуре будут оказывать влияние личные характеристики индивида и его интересы. Отсюда можно заключить, что под влиянием различных экономических, социальных, материальных процессов в ходе профессиональной деятельности формируется новая личность человека со своими нормами и ценностями.

Из всего вышеизложенного следует, что профессиональное сознание личности – один из компонентов группового сознания, предполагающий, что эксперт будет понимать суть и назначение своей специальности.

В результате проведенного исследования мы можем сделать следующие выводы:

- 1) сознание представляет собой одно из самых сложных и в то же время загадочных проявлений деятельности мозга;
- 2) между эмоциональным состоянием человека и его деятельностью существует тесная связь;
- 3) эмоции могут оказывать противоречивое влияние на деятельность человека;
- 4) профессиональное сознание – это разновидность групповой осведомленности, связанной с пониманием экспертами природы своей профессии.

Библиографический список

1. Александров Ю.И. Психофизиология: Учебник для вузов. 4-е изд. / Под ред. Ю. И. Александрова. – СПб.: Питер, 2014. – 464 с.
2. Симонов П. В. Эмоциональный мозг. – М.: Наука, 1981.
3. Корнеев, С. С. Психология и этика профессиональной деятельности : учебное пособие для среднего профессионального образования / С. С. Корнеев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 304 с.
4. Сорочайкин, И. А. Основные теории и подходы к управлению персоналом / И. А. Сорочайкин, И. А. Сажин, С. М. Анпилов // Экономика, финансы и управление в современных условиях : Международный сборник статей / Под общей редакцией А.Н. Сорочайкина. – Самара : Самарский государственный университет, 2011. – С. 157-168. – EDN SDIYER.

5. Данилова, Н. Н. Психофизиология: Учебник для вузов / Н. Н. Данилова. – М.: Аспект Пресс, 2012. – 368 с.
6. Соколов, О.Р., Психофизиология профессиональной деятельности : учебник / О.Р. Соколов. — Москва : КноРус, 2022. — 498 с.
7. Карамышева, Е. О. Эмоции человека / Е. О. Карамышева, Д. А. Головченко // Молодой ученый. – 2016. – № 23(127). – С. 433-437. – EDN WZVXHV.
8. Современные технологии в управлении персоналом / Л. А. Афанасьева, С. А. Халитова, Е. М. Постникова, Е. М. Белоусова // Эксперт: теория и практика. – 2019. – № 2(2). – С. 19-22. – DOI 10.24411/2686-7818-2019-00025. – EDN DUDSAQ.
9. Щелкунова, С. А. Психофизиология профессиональной деятельности : учебно-методическое пособие / С. А. Щелкунова, Е. А. Дудорова. — Самара : СамГУПС, 2018. — 138 с.

СЕНЬКИНА *Маргарита Павловна*
магистрант, e-mail: m-kuropatkina@list.ru
СУГУ «Международный институт рынка»
Самара, Россия

СИСТЕМА ЭФФЕКТИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация.** Работа в меняющихся условиях рыночных отношений предъявляет новые требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников. Без квалифицированных сотрудников ни одна организация не будет рентабельной на рынке: конкурентоспособная организация стремится максимально эффективно использовать потенциал своих сотрудников, создает необходимые условия для качественной работы сотрудников и для развития их потенциала.*

***Вывод:** разработка эффективной системы профессионального обучения сотрудников видится актуальной в построении основы развития кадрового потенциала каждой организации.*

***Ключевые слова:** профессиональное обучение, система обучения персонала, повышение квалификации, кадровый потенциал, управление персоналом, рынок труда*

Развитие персонала является одним из важнейших направлений деятельности по управлению персоналом и основополагающих факторов успешной деятельности субъекта экономических отношений. При этом, в современных условиях активной цифровизации всех сфер жизнедеятельности, инвестирование в развитие кадрового потенциала играет не меньшую роль, чем инвестирование в развитие и улучшение производственных мощностей. Под развитием персонала понимается направление социальных программ предприятия, которые проводятся в рамках бизнес-стратегии с целью привлечения и удержания профессиональных и квалифицированных сотрудников. Оно охватывает, прежде всего:

- обучение, которое в форме общего и профессионального образования дает необходимые знания, навыки и опыт;
- повышение квалификации, задача которого – улучшение профессиональных знаний и навыков;
- переквалификацию, которая, по сути, дает второе образование (понимается любая профессиональная переквалификация с целью дать возможность работникам освоить новую для них специальность);
- адаптацию;
- оценку кандидатов на вакантную должность;
- планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения кадров;
- работу с кадровым резервом.

Система обучения персонала является эффективной только тогда, когда прослеживается тесная взаимосвязь с основными направлениями работы по управлению человеческими ресурсами, куда входят система стимулирования труда персонала, работа с кадровым резервом на должности руководителей подразделений, а также, программы развития персонала [1, с. 35].

В зависимости от времени обучения выделяют три вида повышения квалификации (рис. 1).

На успешных проектах стоимость программы обучения находится в зависимости от уровня адаптированности программы к определенному предприятию, степени квалификации педагогов, масштаба и качества имеющихся материалов, присутствия позитивных откликов от предприятий, которые уже воспользовались программами обучения, а также от объективных рыночных условий. [2, с. 9]

Повышение квалификации работников муниципальных учреждений регулируется законодательством. Существуют несколько нормативно-правовых актов, регулирующих этот вопрос (рис. 2).

Муниципальные служащие осуществляют свое право на подготовку, переподготовку или обучение с помощью заключения договора на обучение с работодателем.

Заключение ученического договора предусмотрено Трудовым кодексом РФ [6]: соответствии со ст. 198 ТК РФ работодатель имеет право заключать данный договор на обучение на рабочем месте или вне рабочего места

Центр занятости населения (ЦЗН) – местное отделение службы занятости, непосредственно работающие с населением в области труда и занятости, оказывающее государственные услуги населению в сфере занятости.

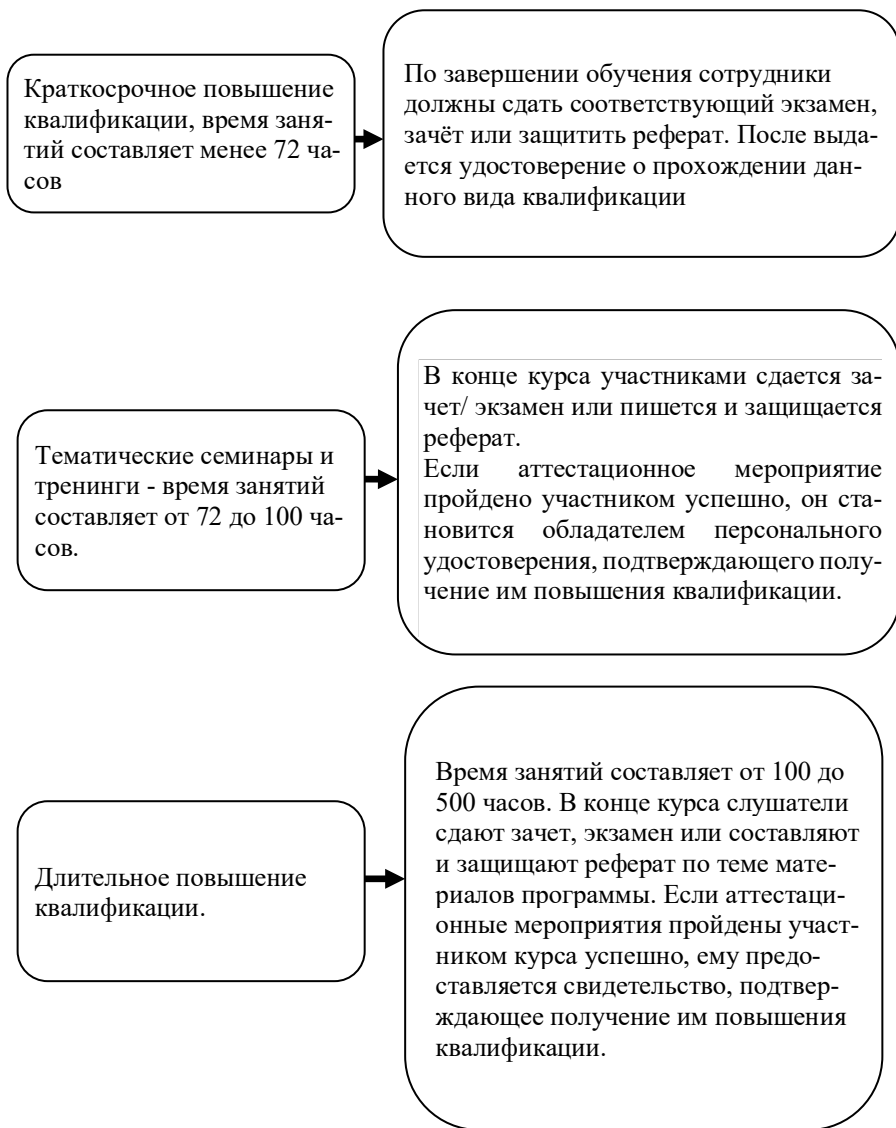


Рис. 1. Виды повышения квалификации и их результат²

² Составлена автором на основе открытых данных в Интернете.

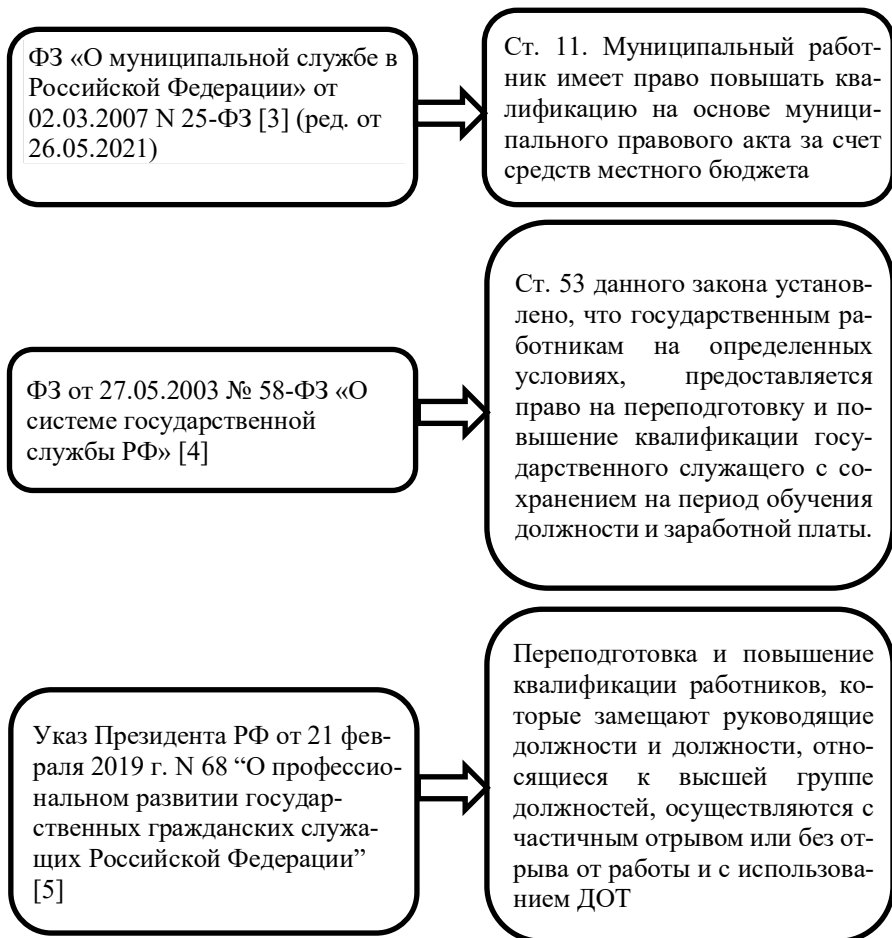


Рис. 2. Нормативно-правовые акты, регулирующие повышение квалификации работников муниципальных учреждений³

Основные виды государственных услуг, предоставляемых организацией, представлены на рис. 3.

Основной целью обучения является формирование и поддержание необходимого уровня квалификации и развития компетенций персонала с учетом требований и перспектив развития ЦЗН, а также выполнения требований нормативных актов, регламентирующих деятельность органов Службы занятости.

³ Составлена автором на основе нормативно-правовых актов .

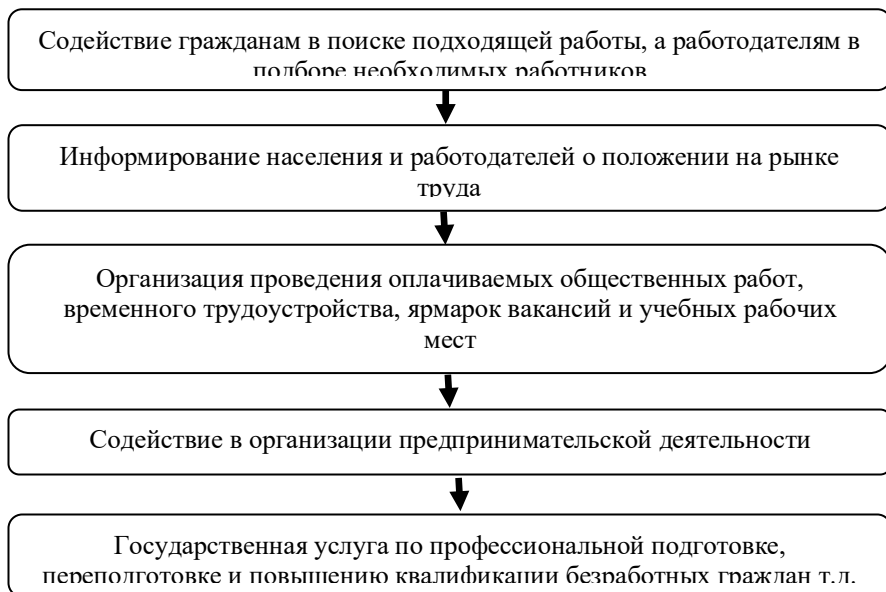


Рис. 3. Виды государственных услуг ЦЗН, на основании ст. 7.1-1. [7]

Подготовка и повышение квалификации муниципальных служащих проводится по муниципальному заказу, который составляется на один год. Согласно ст. 62 ФЗ № 58 [4], повышение квалификации муниципальных служащих производится не реже чем раз в три года.

На основе анализа повышения квалификации муниципальных служащих, можно определить две проблемы на сегодняшний день:

- отсутствие методов повышения квалификации на рабочем месте;
- низкий уровень компетенций главного специалиста организационного отдела.

Решением первой проблемы является внедрение коучинга в организации. Прежде чем применить данный метод обучения, проведем сравнительную характеристику наставничества и коучинга (таблица 1). С помощью данной характеристики мы выявили преимущества применения коучинга в организации.

Применение коучинга позволит снизить затраты на обучение сотрудников, так как исключает найм преподавателей из тренировочных центров. Прежде чем проводить обучение сотрудников с помощью данного метода, необходимо [8]:

- оповещение всех сотрудников организации о внедрении изменений переподготовки и повышения квалификации персонала;

Таблица 1. Сравнительная характеристика наставничества и коучинга⁴

Критерий	Наставничество	Коучинг
Преподаватель	Профессионал, не связанный с обучаемым сотрудником	Линейный менеджер, супервизор или более опытный сотрудник
Обучение, необходимое для исполнения роли	От отсутствия обучения до обучения по ранее составленной программе	Самостоятельное обучение или обучение с помощью мультимедийных средств связи
Ограничения	Имеет дело с преобразованиями в организации, карьере и личности	Имеет дело с качеством работы и специфическими проблемами
Акцент	Возможности	Задачи
Объект	Разница между текущей и желаемой ситуацией	Умения, развитие шаблонов поведения, командные задачи
Период времени	Прошлое, настоящее и будущее	Кратко- и среднесрочный период
Обучение	Базируется на развитии отношений, обратной связи и обмене знаниями	Ориентировано на клиента
Эффект	Знания, навыки и инсайт (понимание, осуществляемое путем проб и ошибок)	Знания, навыки

– объявление тендера, к которому привлекаются заинтересованные и имеющие в этом опыт сотрудники;

– обучение сотрудников, выбранных по результатам тендера, навыкам коучера;

– оптимизация Положения о переподготовке и повышения квалификации в связи с нововведениями;

– контроль проведения обучения сотрудников с помощью коучинга.

После выбора будущего тренинг-менеджера необходимо произвести оптимизацию его должностной инструкции, добавить обязанности коучера, затем проводится обучение тренинг-менеджера навыками коучера.

Решением второй проблемы, которая заключается в низком уровне компетенций главного специалиста организационного отдела, является расширение функций главного специалиста, связанных с повышением

⁴ Таблица заимствована из открытых источников в Интернете

квалификации и обучением персонала. В должностные обязанности данного сотрудника будут входить:

- организация непрерывного процесса обучения персонала;
- проведение аттестации, тестирования и мониторинга профессионального уровня персонала;
- разработка и внедрение плана подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников с целью повышения конкурентоспособности компании и т.д.

Социальная эффективность расширения функций главного специалиста организационного отдела состоит в обеспечении полной занятости в соответствии с окладом сотрудника. Также расширение функций главного специалиста подразумевает его обучение, тем самым повышая уровень образования работника и производительности труда.

Экономическая эффективность расширения функций главного специалиста заключается в уменьшении затрат на обучение сотрудников, так как он, пройдя повышение квалификации, становится более компетентен в данном вопросе.

Хочется подвести итог, что муниципальная служба должна принимать на вооружение лучшие практики управления и повышения квалификации своих сотрудников, в том числе и из бизнеса. Лидерами в этом отношении считаются японские управленцы, которые пропагандируют Кайдзен-философию [см., например, 9], а так же внутрифирменное обучение – подготовка управляющих младших кадров на «факультетах практического менеджмента» в учебных центрах компаний. Учебные центры компании зачастую обладают лучшим, чем в государственных вузах, оборудованием, используют производственную базу компаний для практических занятий и обеспечивают более квалифицированную подготовку применительно к потребностям производства.

Внедрение приведенного концепта можно произвести через построение инновационного процесса с быстрой обработкой информации посредством создания устойчивой связи «сотрудник, прошедший курсы переподготовки и обладающий новыми знаниями → [предложение] → руководитель = внедрение/отклонение предложения в процессы функционирования организации (органа)» [9].

Необходимо отметить, что при внедрении Кайдзен-философии в управление кадрами муниципальной службы, необходима работа со специалистами (консультантами) в этой области не менее двух недель и не более года с обязательной практической деятельностью.

Современному руководителю нужно не только системное, но и ситуационное мышление. Однако невозможно определить все перемен-

ные, влияющие на конкретную организацию. Буквально каждая грань человеческого характера и личности, каждое предыдущее управленческое решение и все, что происходит во внешнем окружении организации, определенным образом влияет на нее. Для практических целей можно рассматривать только те факторы, которые наиболее значимы для организации, и те, которые, скорее всего, могут повлиять на ее успех. Поэтому необходимо уметь правильно определить, какие факторы являются наиболее важными в конкретной ситуации [10, с. 168].

Так же хочется отметить важность работы с повышением кадрового потенциала, который не только выполняет функцию управления территориальным развитием муниципального образования, но и задает темп процессам преобразования муниципальной службы по всей стране.

Библиографический список

1. Развитие персонала - как одна из важнейших стратегических функций отдела по управлению персоналом в современной организации / Л. А. Афанасьева, С. А. Халитова, Е. М. Постникова, А. Г. Горожанкина // Основы экономики, управления и права. – 2020. – № 3(22). – С. 35-40. – DOI 10.51608/23058641_2020_3_35. – EDN SICKKP.

2. Терелецкова, Е. В. Обучение сотрудников как способ предотвратить профессиональное выгорание и повысить конкурентоспособность / Е. В. Терелецкова, П. В. Осинцева // Научный результат. Экономические исследования. – 2021. – Т. 7. – № 4. – С. 4-13. – DOI 10.18413/2409-1634-2021-7-4-0-1. – EDN BZQPVH.

3. Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 N 25-ФЗ (последняя редакция) // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/

4. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021). URL: <https://fzrf.su/zakon/o-sisteme-gosudarstvennoj-sluzhby-58-fz/>

5. Указ Президента РФ от 21 февраля 2019 г. N 68 “О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации”. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72079524/>

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

7. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция) // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

8. Газизова, Э. Р. Проблема внедрения коучинга в систему управления персоналом в организации / Э. Р. Газизова // Молодой ученый. – 2015. – № 6(86). – С. 389-391. – EDN TNCAGJ.

9. Маурер, Р. Шаг за шагом к достижению цели: Метод кайдзен. – М.: Альпина Паблицер, 2014. – 192 с.

10. Сорочайкин, И. А. Основные теории и подходы к управлению персоналом / И. А. Сорочайкин, И. А. Сажин, С. М. Анпилов // Экономика, финансы и управление в современных условиях : Международный сборник статей / Под общей редакцией А.Н. Сорочайкина. – Самара : Самарский государственный университет, 2011. – С. 157-168. – EDN SDIYER.

СОРОЧАЙКИНА Анна Андреевна
магистрант, ORCID 0000-0002-3281-4848
e-mail: anna.sarachai@gmail.com
НИУ «Высшая школа экономики», Москва, Россия,

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ПРЕДМЕТОВ ИСКУССТВА

***Аннотация.** Актуальность данной темы вызвана не до конца изученными особенностями арт-рынка и вопросом регулирования торговли предметами искусства, который является остро востребованным в современных условиях цифровизации экономики.*

Цель цикла работ по выбранной теме – выявить основные направления регулирования международной торговли предметами искусства в рамках процесса цифровизации экономики.

Достижение этой цели осуществляется путем решения ряда исследовательских задач. В данной статье рассмотрены теоретические подходы к исследованию формирования и развития рынка предметов искусства.

В работе были задействованы такие общенаучные методы как исторический и логический, кроме того, использовались методы сравнительного анализа, индукции и дедукции, а также метод сбора, систематизации и анализа литературных и статистических источников, ресурсов Интернета.

***Ключевые слова:** международные экономические отношения, рынок предметов искусства, предмет искусства, цифровизация, арт-рынок, производство искусства, культура*

Арт-рынок можно обозначить как социально-экономическое явление, выступающее системой отношений между создателями, посредниками и потребителями арт-объектов, которые реализуются через товарно-денежные отношения.

Арт-рынок представляет собой художественно-культурные и экономические отношения в форме эквивалентного обмена разнообразных произведений искусства на деньги между экономическими агентами, среди которых выступают как создатели предметов искусства, так и покупатели с посредниками [см. 1].

При изучении арт-рынка сразу возникает вопрос: существует ли юридическое понятие того, что такое произведение искусства? Ранее во многих странах предметом искусства считались только такие классические произведения, как картины, гравюры, скульптуры. Сейчас концепция предмета искусства стала намного более открытой и теперь определяется ссылкой на то, что признано таковым в соответствующих областях.

На данный момент искусство можно разделить на три группы: традиционное, цифровое и гибридное.

Традиционное искусство включает в себя такие предметы искусства, подлинники которых были изначально созданы как материальные физические объекты (живопись, скульптура, графика).

Цифровое искусство – это произведение искусства, подлинник которого изначально был создан полностью в цифровой среде (фотография, видео, 3D-скульптуры).

Что касается гибридного искусства, то под данным термином подразумевается произведения искусства, созданные с помощью совмещения цифровых и материальных технологий, современных и традиционных техник. Например, на разных этапах создания, произведение может быть нематериальным, находясь в цифровой среде, потом может быть переведено в физический объект (например, фотография может быть напечатана и доработана с помощью материальных художественных инструментов)

Также стоит упомянуть, что предметы искусства бывают, как статичными (картины, фотографии, скульптуры), так и динамическими (театр, музыка, видео).

Огромный рост форм выражения, крайняя вариативность подхода к художественным темам и, в последнее время, включение прорывных технологий в творческий процесс по-прежнему создают много проблем с интерпретацией понятия предмет искусства.

Наряду с интеграцией рынков и экономик происходит симбиоз ценностей, в случае с рынком искусства – эстетической и коммерческой, и разделить их больше не представляется возможным.

Одной из особенностей данного рынка является его двухуровневая система организации (первичный и вторичный рынки). На первичном рынке происходит прямая продажа предметов искусства их авторами, а на вторичном – через художественные галереи, арт-салоны и аукционы арт-дилерами и аукционными домами осуществляется перепродажа приобретенных работ.

Рассмотрим уровни рынка предметов искусства и антиквариата более подробно.

Первичный рынок – это рынок отдельных художников, ориентированных на передачу своих работ «галереям, выставкам «местного значения», мелким дилерам и частным коллекционерам» [2, с. 182]. Данный сегмент рынка характеризуется высокой степенью децентрализации. Барьеры для вступления на этот рынок крайне низки, но с течением времени происходит некоторая фильтрация, которая создает уже более высокую ступень – вторичный рынок, выход на который гораздо более затруднен.

Вторичный уровень представляет собой международный рынок произведений искусства. Институциональной основой этой части рынка служат аукционы с мировым именем. Аукционные дома приобретают произведения искусства, выясняют их историю, составляют провенансы⁵, производят необходимую реставрацию, осуществляют целевое продвижение и получают прибыль в результате продажи этих произведений целевым потребителям.

Структура арт-рынка меняется от уровня к уровню. Первичный рынок относительно конкурентоспособен: предложение со стороны начинающих художников существенно превышает спрос, что удерживает цены на достаточно низком уровне. Несмотря на то, что профессиональные художники тратят более чем значительные усилия, средства и время на развитие своих навыков (инвестируют в свой человеческий капитал), это в большинстве случаев просто не может привести к успеху.

На первой стадии предложение слишком высоко, а спрос слишком низок. Именно поэтому до второй стадии доходит около 7-10% всех молодых художников.

На вторичном рынке предложение гораздо меньше, а спрос значительно выше. На каждом отдельно взятом сегменте рынка одновременно присутствует лишь небольшое количество художников, скульпторов и иных деятелей искусства, поэтому географическое перемещение отдельных предметов искусства является неизбежным, что подчеркивает актуальность разработки международных мер регулирования.

⁵ Провенанс – (англ. provenance происхождение, источник) история владения художественным произведением, предметом антиквариата, его происхождение. На художественных и антикварных рынках провенансом подтверждается подлинность предметов.

Взаимосвязь культурной ценности предмета искусства и его рыночной стоимости, трудно понимаемая и осязаемая большинством, всегда была актуальной и достойной темой для профессиональных исследователей, пристальное внимание к которой усилили особенности глобализации и динамичные институциональные перемены в мировой экономике вызванные цифровизацией, темп которых безапелляционно ускорил коронакризис.

Можно ли предугадать цену на отдельно взятое произведение? Ответом на это вопрос может послужить фраза из исследования группы специалистов по искусству, а именно: ценообразование – это тоже искусство [3].

Ценообразование на рынке предметов искусства обычно осуществляется путем установления фиксированных цен или проведения аукциона. Следует отметить, что аукцион является на данный момент самой распространенной формой ценообразования, подразумевающий собой публичную продажу товаров, ценных бумаг, произведений искусства и других объектов согласно заранее установленному регламенту [4].

Одновременно под влиянием цифровизации происходит институциональное изменение в стратегиях продвижения и, что не менее важно, в мотивах приобретения предметов искусства. И хотя на первом месте в опросе мотивации покупки предмета искусства ожидаемо оказались эстетические предпочтения, желание заработать и диверсифицировать инвестиционный портфель не сильно от них отстают [см. 5].

В современном мире инвестиции в предметы коллекционного спроса становятся экономически обоснованной тенденцией. Можно предположить, что это связано с особенностями инвестиций в искусство, ведь проиграть решительно всё, инвестируя в искусство, невозможно, поскольку объектам искусства присуще особое свойство – эмоциональная ценность. Однако характерные свойства объектов искусства осложняют работу с ними как с инвестиционными активами. Поэтому, экономист Д. Тросби предложил оценивать предметы искусства, отделяя эстетические аспекты от социальных [6, р. 28].

Приведем ниже универсальную классификацию оценки предметов искусства, которая была разработана в США и которая на данный момент пользуется популярностью абсолютным большинством аукционных домов и галерей. Согласно данной классификации существуют следующие виды стоимости для оценки предмета искусства.

1. Текущая рыночная стоимость – вид стоимости, который характеризует и описывает наиболее вероятный диапазон цен на предмет ис-

кусства на дату проведения оценки в зависимости от параметров работы и прочих факторов.

2. Страховая стоимость – вид стоимости, который рассчитывается при передвижении предметов искусства с целью страхования актива – его потенциального возмещения при наступлении страхового случая в процессе транспортировки, упаковки, распаковки и прочих действиях с предметами искусства. Эта стоимость напрямую зависит от рыночной, рассчитанной и представленной в отчете об оценке предметов искусства, подлежащих страхованию по форме, актуальной в той или иной стране или юрисдикции.

3. Ликвидационная стоимость – вид стоимости, который используется при реализации предметов искусства в кратчайшие сроки.

4. Залоговая стоимость – вид стоимости, необходимый к определению для размещения предметов искусства в качестве обеспечения (залога) в иностранном банке или специализированной компании.

5. Операционная стоимость – специальный вид стоимости, который рассчитывает величину реальных затрат на участие в аукционных торгах, включая транспортные расходы и прочие отчисления, премию за аукционный показ и участие в аукционном процессе.

6. Прогноз капитализации – особый вид стоимости, который отличается большой степенью неопределенности и отсутствием развитого инструментария оценки. Осуществляется как определение стоимости предметов искусства при планировании и выработке стратегического менеджмента консалтинговой или иной специализированной компании с перечнем рекомендаций по дальнейшей работе с предметом искусства.

Рынок предметов искусства в мировой практике сводится к определению рыночной стоимости как основной в процессе оценки, но не ограничивается этим. Понятие «инвестиционная стоимость» в международной практике не закреплено, его подменяет прогноз капитализации, который отличается самой высокой степенью непрозрачности оценки.

Говоря об инвестициях в произведения искусства, они часто кажутся лишенным всякой логики, опасным средством вложения денег, где полностью отсутствуют регуляторы и объективный оценочный инструментарий, как в случае, например, с рынком акций.

Доступная статистика продаж позволяет составлять индексы как для международного арт-рынка в целом, так и для отдельных его сегментов (например, страновые индексы продаж произведений искусства).

Однако, создание арт-индекса требует иного подхода, нежели используемый метод для индексов акций, облигаций и товаров. Это связано с нерегулярностью торговли и различия в характеристиках объектов, которые появляются на рынке. Спецификой составления арт-индекса, так же как и индексов недвижимости является статистика средних цен за определенный период времени. База данных одного и того же объекта искусства решает эту проблему.

Одним из наиболее известных среди аналитиков является индекс Мей-Мозеса (Mei Moses Indices All Art Index), он насчитывает свыше 13000 пар повторных продаж и примерно 1000 включается дополнительно ежегодно.

Стоит отметить, что во времена падения фондовых бирж и банкротства банков стоимость знаковых произведений искусства продолжает расти, неуклонно растет и число участников этого рынка. Возрастающая привлекательность арт-рынка для портфельных инвесторов состоит в том, что на протяжении более двух десятков лет, начиная с 2000-х гг., индекс Мей-Мозеса несколько раз обгонял значение индекса широкого рынка акций S&P 500. Данное явление породило дискуссию в профессиональном и научном сообществах о конкурентоспособности инвестиций в предметы искусства в сравнении с традиционными инвестиционными активами.

Инвестиционная составляющая рынка искусства является предметом разнообразных исследований. В частности, отметим классическую работу Мей и Мозеса [7], которая подтвердила гипотезу о положительной динамике доходности инвестиций в арт-объекты, что дало основание рассматривать инвестиции в искусство как инструмент финансовой диверсификации.

Представляет интерес работа «Руководство по инвестированию на рынке предметов искусства» [8] (описание фактов и наблюдений относительно организации арт-рынка), которая содержит результаты рационального анализа мировых шедевров изобразительного искусства как объектов для инвестиций.

Несмотря на длительные вооруженные конфликты XX века индексы рынка искусства превзошли основные индексы фондового рынка. С 1913 по 1920 годы цены на акции на Лондонской фондовой бирже, согласно отчету “Financial Times All Shares Index”, достигли своего минимального значения в 1918 году, и снизились за этот период примерно на 25% по сравнению с уровнем 1913 года. После 1918 года индекс медленно рос и в 1920 году достиг 94% от значений 1913 года. В США индекс S&P 500 также достиг нижнего предела в 1918 году,

потеряв 26% от значений 1913 года. К началу 1920 года он также поднялся до 94% от предвоенных данных. В то же время индекс предметов искусства, а именно “The Sotheby's Mei Moses Indices” между 1913 и 1915 годами снизился на 34%, а к 1920 году показал 125% от значений последнего предвоенного года.

Если брать период Второй мировой войны немного шире исторических дат, а именно с 1937 по 1946 год (что вполне допустимо в целях настоящего анализа), мы увидим следующее: индексы Лондонской фондовой биржи начали снижаться еще в 1937 году, то есть за 2 года до войны, и потеряли к 1940 году около 50% своей стоимости. Затем стоимость акций стала расти и к середине 1944 года сравнялась с довоенными показателями. Продолжив расти, в 1946 году индекс фондового рынка дошел до 107% от значений 1937 года. В США индекс S&P 500 к началу 1938 года упал почти на 50% и продолжил снижаться до 1942 года. А затем стал неуклонно увеличиваться и к началу 1946 года также немного превысил свои довоенные показатели. Индекс искусства “The Sotheby's Mei Moses Indices” усилился к концу 1939 года на 88% по сравнению с показателями 1937 года, а к началу 1946 года – на 130% от своих предвоенных значений.

Эффект от более поздних вооруженных конфликтов с участием США схожий: в период Корейской войны (1949-1954 годы) индекс “The Sotheby's Mei Moses Indices” поднялся на 108%:

- индекс живописи импрессионистов вырос на 167%;
- индекс живописи старых мастеров – на 109%;
- индекс американской послевоенной живописи – на 13%.

В период американского участия в войне во Вьетнаме индекс предметов искусства также усилился, к 1975 году он составил 256% от значений 1966 года:

- индекс живописи импрессионистов увеличился на 240%;
- индекс живописи старых мастеров – на 209%;
- индекс американской живописи – на 244%.

Рассматривая инвестирование в арт-объекты как еще одну возможность в дополнение к традиционным финансовым инвестициям, следует выделить ряд отличительных особенностей (см. таблицу).

Рынок предметов искусства часто ошибочно называют совершенно нерегулируемым рынком, что, безусловно, не соответствует действительности. В мировой практике существует множество правил, в частности касающихся аукционных продаж, регулирующих права покупателей и обеспечивающих их защиту. Тем не менее, следует при-

знать, по сравнению с гораздо более крупными рынками, такими как фондовый рынок, которые имеют строгие правила, например, касающиеся инсайдерской торговли или рыночных манипуляций, торговля произведениями искусства осуществляется в гораздо менее регулируемой среде.

Сравнительная характеристика инвестиций в искусство и инвестиций в ценные бумаги [9]

Критерий	Произведения искусства		Ценные бумаги
Тип инвестиций	Прямые материальные инвестиции	Косвенные инвестиции (покупка через художественные фонды или арт-биржи)	Объект инвестирования имеет нематериальный характер (финансовый инструмент)
Ликвидность	Очень низкая ликвидность	Ликвидность выше	Ликвидность выше
Временной горизонт инвестиций	Длинный временной горизонт	Переменный	Переменный
Регулирование	Мягкое	Мягкое	Жесткое
Транспарентность	Низкая	Низкая	Высокая
Издержки транспарентности	Высокие	Высокие	Низкие
Возможность обеспечения фиксированного дохода	Не являются источником постоянного дохода	Да, например, дивиденды по акциям	Да, проценты по облигациям, дивиденды по акциям
Цель покупки (инвестирования)	Нефинансовая цель (эстетическая, психологическая, социальная), финансовая цель	Финансовая цель	Финансовая цель

С другой стороны, мировой рынок искусства, оцениваемый более чем в 50 млрд долл. [10], известен своей настойчивостью к анонимности сделок. В отличие от обычных деловых операций в других секторах, например, как недвижимость, на арт-рынке, когда, например, произведение искусства продается на аукционе, личность грузоотправителя (продавца произведения искусства) часто скрывается [11]. Важно

отметить, что, поскольку регистрация собственности на произведения искусства не ведется, местонахождение произведений искусства, а также личность их владельцев зачастую неизвестны.

В мировой практике появляется все больше институтов, которые специализируются на инвестициях в искусство и предоставляют для этого все необходимые инструменты. К ним относятся:

- аукционные дома;
- инвестиционные фонды художественных ценностей;
- арт-биржи;
- банки.

Деятельность указанных институтов неразрывно связана с другими участниками рынка искусства – экспертами, оценщиками, страховыми организациями, которые образуют инфраструктуру рынка. В настоящее время можно говорить о становлении полноценной индустрии рынка произведения искусства, достоинствами которой пользуются миллионы инвесторов по всему миру.

По последним данным в мире действуют около 300 тысяч агентов арт-рынка, из которых 14230 – это аукционные дома, зарегистрированные официально. Эти цифры неуклонно растут. В Европе и США лидируют галереи и частные дилеры, сохраняя тенденцию к росту, а вот в Китае наоборот, усиливается доля аукционных домов. Стоит учитывать, что деятельность аукционов абсолютно прозрачна, а дилерский бизнес закрыт [12].

Мировые аукционы предметов искусства представляют организованные, периодически действующие рынки, на которых происходит продажа товаров, предварительно осмотренных покупателем, путем публичных торгов в специально предназначенном месте и в определенное время. Вместе с арт-дилерами и галереями аукционы делят весь объем мировых продаж, осуществляя огромное количество сделок.

Аукционные дома Christie's (Великобритания) и Sotheby's (США) занимают доминирующее положение. Аукционный сектор арт-рынка является многоуровневым, но больший объем торгов сконцентрирован в ведущих аукционных домах (первого уровня). Согласно данным ежегодного отчета о состоянии арт-рынка The Art Market in 2021, подготовленным компаниями Artprice и Art Market Monitor of Artron (АММА), в 2021 году Christie's и Sotheby's – по-прежнему лидеры отрасли и на них приходится около 50% (общий оборот составил 8,8 млрд долл.) мировых аукционных продаж предметов искусства.

У аукционных торгов имеются свои особенности:

– большой ассортимент предметов искусства по категориям и стоимости продаваемых лотов, массовость совершаемых сделок в отличие от галерей, которые образуют локальные арт-рынки;

– на аукционе вероятность найти конкретную работу значительно выше, чем в галерее;

– работы, продающиеся на крупнейших аукционах, проходят первичный отбор экспертной комиссии и обязательную экспертизу;

– аукционный дом не заинтересован в удовлетворении интересов покупателя, поскольку его цель – это конкретная сделка, а не долгосрочное сотрудничество как у галерей и арт-дилеров;

– разница в гарантийных сроках у разных аукционных домов (Крупнейшие аукционные дома Sotheby's и Christie's дают 5 лет гарантии подлинности на приобретаемые работы. Менее статусные аукционные дома средних размеров гарантируют возможность возврата в течение года, а маленькие ограничиваются одним месяцем);

– наличие проблемы возврата фальшивой работы, поскольку по правилам аукционов предмет искусства можно вернуть только при предъявлении результатов анализов двух и более признанных независимых экспертов;

– покупка работ выше их рыночной стоимости вследствие активного торга;

– высокая комиссия за услуги (5–30% от стоимости покупки);

– высокие издержки по страхованию, транспортировке и доставке предмета искусства, уплачиваемые транспортным компаниям;

– необходимость предоставления банковской гарантии для подтверждения платежеспособности клиента.

Говоря о других институтах арт-рынка, следует упомянуть об инвестиционных фондах художественных ценностей, которые могут создаваться как в форме акционерных, так и в форме закрытых паевых инвестиционных фондов. Эти фонды отличаются от традиционных тем, что в состав их активов могут входить художественные ценности, то есть первичное накопление активов происходит путем включения не только денежных средств, но и культурных ценностей, при этом их минимальная доля должна составлять не менее 40%. Изменение стоимости чистых активов происходит по результатам регулярной переоценки активов на основе аукционных продаж и результатов выставочной деятельности фондов. Стоимость пая изменяется по результатам торгов паями на фондовых биржах. Наибольшая эффективность вложений достигается при долгосрочном инвестировании – от 7 до 15 лет. Исследования показывают, что стоимость произведений живописи может ме-

няться в русле общих для фондового рынка тенденций, что означает невозможность формирования безрискового портфеля, состоящего из картин и ценных бумаг.

Арт-биржи занимают уверенные позиции на инвестиционном рынке. Владелец ценности, желающий ее продать, обращается в банк, который проводит секьюритизацию, привлекая независимых экспертов. После определения цены и в случае, если продавец с ней согласен, работа выставляется на продажу. Это тот уникальный случай, когда инвесторы могут приобрести часть работы, а не всю целиком, что часто бывает очень проблематично вследствие высокой цены. Каждая работа торгуется в виде сертификатов, аналогов акций. Покупка и продажа этих сертификатов могут осуществляться только с помощью финансовых институтов.

Банки можно отнести к стабильному и пользующемуся растущим спросом институту на арт-рынке. Жесткая конкурентная среда вынуждает банки искать новые инструменты и продукты. Многие банки уже рассматривают искусство как актив и предлагают своим частным клиентам вкладывать в него деньги для балансирования своего портфеля, то есть стимулируют инвестирование в предметы искусства.

Как видим, мировой рынок произведений искусства в эпоху цифровизации превратился в единое общемировое пространство и начинает активный процесс реформирования, а новые правила рассматриваются как необходимая реформа отрасли, которая нуждается в более строгом регулировании и повышении уровня прозрачности [см. подр. 5].

Современный мировой рынок предметов искусства, активно развиваясь и реформируясь за счет внедрения современных цифровых технологий, остается надежным инструментом для инвестирования.

Библиографический список

1. Купцова, А. Э. Обзор мирового рынка предметов искусства / А. Э. Купцова, А. А. Сорочайкина // Экономика, управление и право в современных условиях : Межвузовский сборник статей / Под общей редакцией С.М. Анпилова. – Тольятти : Автономная Некоммерческая Организация "Институт судебной строительно-технической экспертизы", 2021. – С. 21-29. – EDN CCYWDS.

2. Матвиенко, С. Продвижение арт-продукта / С. Матвиенко // Современные проблемы российской и зарубежной экономики : сборник научных работ молодых исследователей. – Санкт-Петербург : Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2011. – С. 180-185. – EDN STWGDV.

3. Velthuis, Olav, Stefano Baia Curioni, eds. *Cosmopolitan Canvases: The Globalization of Markets for Contemporary Art*. 2015. Oxford: Oxford University Press.

4. Попкова, К. Е. Мировой рынок предметов искусства: специфика, структура, динамика / К. Е. Попкова // *Международный студенческий научный вестник*. – 2015. – № 4-3. – С. 426-429. – EDN TWAFHV.

5. Сорочайкина, А. А. Изменения мирового рынка предметов искусства под воздействием цифровых технологий / А. А. Сорочайкина // *Основы экономики, управления и права*. – 2022. – № 1(32). – С. 17-19. – DOI 10.51608/23058641_2022_1_17. – EDN VHEOQA.

6. Throsby D. *Economics and Culture*. Cambridge. Cambridge University Press, 2001.

7. Mei J.P., Moses M. Art as an investment and the underperformance of masterpieces *American Economic Review*. 2002. Vol. 92, no. 5. P. 1656–1668.

8. Руководство по инвестированию на рынке предметов искусства / Deutsche Bank ; [С. Скатерщиков и др.]. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 222 с. – ISBN 5-9614-0258-4. – EDN QXVGCL.

9. Захарова, М. А. Инвестиции в предметы искусства и перспективы развития арт-рынка / М. А. Захарова, Н. Н. Матненко, Т. С. Сальникова // *Экономические системы*. – 2022. – Т. 15. – № 1. – С. 197-210. – DOI 10.29030/2309-2076-2022-15-1-197-210. – EDN MFXYYV.

10. S. Lock, *Art Market – Statistics & Facts*, Statista. URL: <https://www.statista.com/topics/1119/art-market/> (дата обращения 25.01.2022).

11. Graham Bowley & William K. Rashbaum, *Has the Art Market Become an Unwitting Partner in Crime?*, N.Y. Times (2017). URL: <https://www.nytimes.com/2017/02/19/arts/design/has-the-art-market-become-an-unwitting-partner-in-crime.html> [<https://perma.cc/QGR5-2PGB>] (дата обращения 25.01.2022).

12. Аукционы: история, география, особенности, коллекционеръ / М. Са-рычева. URL: <https://collectart.ru/posts/16-auksionu-istoriya-geografiya-osobennosti>

ТАРАСЕНКО Сергей Николаевич
студент, e-mail: superstar98@gmail.com
СУГУ «Международный институт рынка»
Самара, Россия

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ ЛИЧНОСТИ

***Аннотация.** Известно, что профессиональная деятельность человека оставляет отпечаток на жизни человека, влияет на ее протекание, также оказывает влияние на личность человека, на его характер, привычки и прочее.*

В современном мире колоссально возрос процент людей, у которых наблюдаются профессиональные заболевания и стресс на фоне трудовой деятельности. Ввиду наличия и распространения данной проблемы, исследователи активно изучают и составляют программы и системы для борьбы со стрессом, профилактики профессиональных заболеваний и улучшения условий труда.

Ученые пытаются оценить влияние трудовой деятельности на разные типы личностей, их сознание, мышление, качество жизни с целью предотвращения негативного влияния.

***Ключевые слова:** управление персоналом, психофизиология профессиональной деятельности, рынок труда, профессиональная деструкция личности, человеческий ресурс, профессиональное выгорание*

Широкое распространение изучению проблемы профессиональной деструкции личности провели в конце XIX – начале XX века. С того времени, с появлением многообразия профессий, стали замечать, что та или иная профессия меняет человека в разной степени: кого-то значительно, кого-то незаметно, но так или иначе оказывает влияние. Это не удивительно, ведь профессиональная деятельность является одним из главных занятий в жизни человека. С появлением новых технологий, развития структуры трудовой деятельности, ее иерархии, началось активное изучение проблемы возникновения стресса у людей на фоне профессиональной деятельности. Людям, которые привыкли к старым условиям труда, особенно старшей возрастной группе, стало сложнее осуществлять свою профессиональную деятельность. Им приходилось

адаптироваться к новому, подстраиваться под особые условия, ранее неизвестные, что, несомненно, приводило к разной степени стрессу.

Профессиональная деструкция – изменение качеств личности, которое наступает под влиянием выполнения профессиональной деятельности, постепенно накопившееся негативное изменение способа деятельности и личности. Деструкции порождаются многолетним выполнением одной и той же работы и вызывают профессионально нежелательные качества. Их появление и развитие порождает психологическое напряжение и кризисы. Формируется профессиональный тип личности, который проявляется в манерах поведения, профессиональном сленге, физическом облике.

Исследователи традиционно выделяют такие признаки деструкции [см. 1-8]:

- неудачный выбор – человек осуществляет выбор, осознанно или нет, предварительно зная, что он некомфортен для него или не анализируя вовсе;
- выполнение работы «крайними» методами – чаще всего проявляется на начальном этапе рабочего процесса, ввиду незнания всей структуры и объема работы;
- отсутствие творческих процессов при выполнении работы, деградация адекватной реакции на новые, нестандартные ситуации;
- наличие эмоциональной напряженности, частое повторение негативных эмоций, отсутствие эмоциональной разгрузки;
- стагнация в профессиональном плане, отсутствие движения по карьерной лестнице, снижение интереса к профессии;
- обострение разных форм психологической защиты (рационализация, отрицание, проекция, идентификация, отчуждение), которые мешают реагировать адекватно на ситуации;
- деградация умственных способностей ввиду отсутствия востребованности каждой личной способности – отсутствие развития способностей ведут к ее угасанию;
- рост недовольства выбранной профессией;
- сверхусиление отдельных черт характера, вызванное особенностями труда (манипуляция, вседозволенность, навязчивость, звездная болезнь и прочее);
- снижение мотивации, необходимость в одобрении выбора или решения (социально-психологическое старение);
- чрезмерное морализирование, скептическое отношение к новому, к молодому поколению (нравственно-этическое старение);

– невозможность адаптации, снижение желание и темпа работы, невосприимчивость к нововведениям (профессиональное старение).

Профессиональные деструкции включают в себя следующие элементы [2-3, 7-8]: замедление профессионального развития; низкая профессиональная мобильность; дезинтеграция профессионального развития; появление профессиональных деформаций личности; профессиональные конфликты; ослабление профессиональных способностей.

Профессиональная трудовая деятельность может вызывать у личности как позитивные изменения, так и негативные. Сам по себе труд влияет на личность человека в позитивном ключе, так как формирует у человека новый набор качеств, ранее отсутствующих, что способствует более обширному и многогранному развитию индивида.

Как правило, изменениям подвергаются те качества личности, которые способны к превращениям под действием определенных особенностей труда. В особенности, как показывают исследования, наибольший процент личностных изменений наблюдается у людей, чьи профессии тесно связаны с взаимодействием с большим количеством других людей. Деструкции подвергаются все стороны физической и психической структуры человека, которые способны изменяться. Профессиональная деформация способна нарушить нормальное течение повседневной бытовой жизни, способствовать ухудшению эффективности труда.

Упоминая позитивное влияние профессиональной деятельности, следует интерпретировать это как личностный рост.

К позитивному влиянию относятся: научный интерес; умения эффективного преодоления стрессовых ситуаций; самопознание, углубленное понимание других людей и событий; умение отстоять свое мнение; продуктивный анализ ситуаций, возникающих в процессе трудовой деятельности; способность к рефлексии; повышение коммуникативности; толерантность к окружающим; саморегуляция; развитие способности к принятию; самореализация.

К негативным последствиям можно отнести: чрезмерная диагностика окружающих, навешивание ярлыков; игра «в учителя»; выплеск негативных эмоций на друзей, родственников; навязчивые консультации окружающие, не нуждающихся в этом; чрезмерное «самокопание»; цинизм; неадекватная эмоциональная реакция; пресыщение общением.

Негативные изменения в личности не проявляются сразу. Для таких изменения характерно свойство «накопления». Многократное повторение стрессовых ситуаций, провоцирующих возникновение негативных реакций, вынуждает личность адаптироваться к этому и вно-

сить коррективы в свою структуру. Со временем, негативное влияние начинает проявляться в повседневной жизни, быту и отражается на общении с окружающими.

Исходя из данных результатов исследований [см. 7-11], можно сделать вывод, что вначале возникают временные негативные реакции (психические состояния), а затем постепенно пропадают позитивные изменения. Взамен позитивным психическим состояниям приходят негативные психические качества, которые меняют личность индивида.

Исследователи приняли [см., например, 1, 3, 5, 8, 11] классификацию из четырех видов профессиональной деструкции: общепрофессиональные деформации; специальные профессиональные деформации; профессионально-типологические деформации; индивидуальные деформации.

К первому виду относятся профессиональные деструкции, проявляющиеся у работников определенной сферы, которые работают довольно продолжительное время. Например, у начальников развивается мания величия, ощущение вседозволенности.

Ко второму виду относят деструкции, возникающие в процессе специализации. Например, адвокат приобретает навык изворотливости, терапевты обретают привычку ставить устрашающие диагнозы.

Третий вид обуславливается наслоением личностных характеристик на характеристики профессиональной деятельности. В итоге могут возникать перестроение мотивации, изменение жизненных и рабочих ценностей, проблемы с коммуникабельностью.

Четвертый вид подразумевает приобретение чрезмерных степеней реагирования и взаимодействия, например гиперответственность, чрезмерная честность, свехупорство.

Осуществлять классификацию признаков профессиональной деструкции можно исходя из разных оснований, таким как глубина деструкции, устойчивость изменений, скорость наступления изменений и прочее.

Среди всего многообразия факторов классификации можно выделить степень деструкции личности. Поначалу под влияние попадает только часть психики, проявляется в восприятии окружающего и наблюдательности. После этого начинают претерпевать изменения более глубокие отделы психики, например мировоззрение. Если распознать начальный этап деструкции, то глубокие изменения психики личности можно предотвратить. В случае запоздалого обнаружения, когда глубинные изменения уже произошли, вернуть к начальному состоя-

нию психику практически невозможно. Стоит упомянуть одну из наиболее развитых деструкций личности – формальный подход к людям. Имеется в виду сугубо рабочее отношение к человеку, то есть для врача не существует не пациентов, для работника правоохранительных органов не существует не нарушителей.

Аналогично профессиональная деструкция личности может характеризоваться степенью устойчивости – временно или постоянно. К признакам профессиональной деструкции также относится использование рабочего жаргона, жестикуляции и прочее. В качестве отдельных, особенных деструкций, можно выделить административный восторг, управленческая эрозия и синдром эмоционального выгорания.

Административный восторг – психическое состояние, проявляющееся в сверх управлении, чувством вседозволенности, бесконечного контроля. В основном, данной деструкции подвержены те, кто занимают руководящие посты.

Управленческая эрозия – утрата интереса к рабочему процессу у руководителей. Проявляется в бессмысленных поручениях, приказах. В случае потери интереса к работе у руководителя, страдают и подчиненные, выполняя неэффективные поручения и растрачивая свое время на пустые задания.

Синдром эмоционального выгорания – специфический вид профессиональной деструкции. Возникает, как правило, у работников, взаимодействующих с большим количеством людей.

Признаки эмоционального выгорания: безразличие ко всему окружающему, возрастание негативного отношения к своим коллегам, снижение самооценки.

Главные признаки профессиональной деструкции: авторитаризм, демонстративность, догматизм, индифферентность, консерватизм, аскетизм в чувствах.

Причин, способствующих развитию личностных деструкций стрессового типа, может быть много, каждая из которых зависит от индивидуальных особенностей человека. Рассмотрим самые распространенные причины.

Возрастные изменения. С возрастом любому работнику становится сложнее адаптироваться к стремительно изменяющимся условиям труда, нововведениям в трудовой сфере. Очевидно, что физические и психическое старение индивида оставляет свой отпечаток на трудовой деятельности, ее эффективности. Исследователи данной проблемы [см. 7-11] указывают на отсутствие возможности избежать профессиональ-

ного старения. Однако, готовность к адаптации может отсрочить данное явление.

Монотонность. В процессе ежедневной трудовой деятельности индивид способен обрести усталость от схожих задач, отсутствия разнообразия в деятельности, невозможность творческого подхода.

Профессиональное сгорание. Свойственно работникам, осуществляющим однообразную трудовую деятельность в течение 10-15 лет.

Трудоголизм. Известно, что рабочего времени, отведенного на выполнение трудовых задач, иногда не хватает. В таком случае имеют место переработки, увеличивающие нагрузку на личность как физически, так и психически. Это может привести к хронической усталости и профессиональной деструкции.

Постоянная стрессовая ситуация. Ввиду систематической стрессовой нагрузки на организм человека, неизбежно меняется сознание индивида и наступает профессиональная деструкция.

Таким образом, профессиональные деформации нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности.

Очевидно, что появление профессиональной деформации невозможно избежать с течением времени. Постоянная трудовая деятельность в одном направлении однозначно приводит к определенным изменениям в сознании, характере личности. Однако, важно понимать, что можно отсрочить появление разнообразных деструкций в случае адекватного понимания проблемы, принятия ее сущности и проработывания данной проблемы. Необходимо разделять рабочее время и личное, уделять время себе и не заикливаться на проблемах.

На начальных этапах профессиональной деструкции личности человек может самостоятельно повлиять на ее ход, предпринять меры для восстановления и недопущения влияния трудовой деятельности на характер. Одним из наиболее эффективных методов является занятие спортом. В процессе занятий спортом человек отвлекается от рабочей рутины, сменяет деятельность, выплескивает негативные эмоции. Также спортивная активность помогает улучшить самооценку и поддержать здоровье. В зависимости от состояния человека и предпочтений, можно подобрать различные программы тренировок, начиная от плавания в бассейне и прогулок на свежем воздухе, заканчивая занятиями в тренажерном зале или тяжелой атлетикой.

В процессе трудовой деятельности человек неизбежно подвергается профессиональной деструкции личности. Проявляться это может в изменениях в характере, манере общения, жизненных ценностях.

Наибольшему влиянию подвергаются люди, чьи профессии тесно связаны с взаимодействием с большим количеством людей. Профессиональная деструкция личности может быть временной и постоянной, иметь положительные и негативные черты. Особыми случаями проявления профессиональной деструкции могут быть административный восторг, управленческая эрозия, синдром эмоционального выгорания.

Необходимо понимание неизбежности наступления профессиональной деструкции личности. В таком случае человек имеет возможность прибегнуть к самостоятельному решению проблемы или обратиться к специалисту. Наиболее эффективный способ борьбы с стрессовыми проявлениями профессиональной деструкции – занятие спортом.

Библиографический список

1. Заставенко, В. А. Психология : Учебное пособие в схемах, таблицах, комментариях / В. А. Заставенко. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный институт кино и телевидения, 2015. – 177 с. – ISBN 978-5-94760-175-6. – EDN VYMQDX.

2. Мандель, Б. Р. Психология общения : история и проблематика / Б. Р. Мандель. – Москва-Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 1 с. – ISBN 978-5-4475-2809-6. – EDN YOAOKT.

3. Самохвал, В. Г. Проблемы возникновения профессиональной деструкции и профессионального выгорания / В. Г. Самохвал // Территория науки. – 2016. – № 4. – С. 20-23. – EDN WTDBER.

4. Сорочайкин, И. А. Основные теории и подходы к управлению персоналом / И. А. Сорочайкин, И. А. Сажин, С. М. Анпилов // Экономика, финансы и управление в современных условиях : Международный сборник статей / Под общей редакцией А.Н. Сорочайкина. Том Выпуск 10(12). – Самара : Самарский государственный университет, 2011. – С. 157-168. – EDN SDIYER.

5. Рубанова, Е. Ю. Некоторые закономерности профессионального развития личности / Е. Ю. Рубанова // Ученые заметки ТОГУ. – 2016. – Т. 7. – № 4-1. – С. 264-267. – EDN XSDCXF.

6. Романова, М. В. Профессиональная рефлексия: формирование и развитие / М. В. Романова, В. В. Константинов. – Пенза : Пензенский государственный университет, 2017. – 100 с. – ISBN 978-5-906913-63-0. – EDN RBEPZV.

7. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : Практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2017. – 343 с. – (Профессиональная практика). – ISBN 978-5-534-03082-2. – EDN ZTFYDD.

8. Цыганова, Н. А. Деструкции профессионального выгорания / Н. А. Цыганова, Д. В. Савченко // Зажги свою звезду : сборник научных статей молодых

ученых, посвященный Дню российской науки. Том Часть 2. – Москва : Издательство "Перо", 2020. – С. 38-41. – EDN SIZYTH.

9. Афанасьева, Л. А. Оценка социально-психологического климата в коллективе организации / Л. А. Афанасьева // Основы экономики, управления и права. – 2021. – № 1(26). – С. 17-22. – DOI 10.51608/23058641_2021_1_17. – EDN KMLRMC.

10. Врачова, И. В. Влияние профессионального стресса и профессионального выгорания на работу медицинской сестры / И. В. Врачова // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2022. – № 1-2(81). – С. 82-86. – EDN DLXTKZ.

11. Летягина, С. К. Механизмы психологической защиты у сотрудников разной профессиональной направленности в условиях профессионального стресса / С. К. Летягина // Страховские Чтения. – 2020. – № 28. – С. 219-224. – EDN ZRHHUK.

Научное издание

**ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ И ПРАВО
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Электронный межвузовский сборник статей

Под общей редакцией А.Н. Сорочайкина

Выпуск 48

Публикуется в авторской редакции
Компьютерная верстка О.В. Егоровой

Подписано в печать 30.11.2022. Печ. л. 5,38.
Издательство - АНО «ИССТЭ».
445047, Самарская область, г. Тольятти, а/я 25.
E-mail: expert763@mail.ru.