



КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФГБОУ ВО
"РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА"

**СФЕРА УСЛУГ:
ИННОВАЦИИ И КАЧЕСТВО**

**SERVICES SECTOR:
INNOVATION AND QUALITY**

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ



Сфера услуг: инновации и качество **Services sector: innovation and quality**

№ 54, 2021

Научно-практический журнал

Периодичность – 6 раз в год

Доступ к электронной версии <http://journal.kfrgteu.ru>

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) Эл № ФС77-80740

Учредитель:

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

Издатель:

Краснодарский филиал ФГБОУ ВО "Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова"

Главный редактор:

Г.Л. Авагян, доктор экономических наук, профессор

Зам. главного редактора:

Е.О. Горецкая, доктор экономических наук, профессор

Редакционный совет:

Р.Л. Агабекян, доктор экономических наук, профессор

Г.Л. Баяндурян, доктор экономических наук, профессор

Е.Н. Белкина, доктор экономических наук, доцент

В.В. Бондаренко, доктор экономических наук, доцент

Л.А. Воронина, доктор экономических наук, профессор

А.А. Воронов, доктор экономических наук, доцент

Е.В. Горшенина, доктор экономических наук, профессор

Т.А. Джум, кандидат технических наук, доцент

А.В. Петровская, кандидат экономических наук, доцент

А.З. Рысьмятов, доктор экономических наук, профессор

Т.П. Хохлова, кандидат экономических наук, доцент

З.А. Шарудина, кандидат экономических наук, доцент

Верстка: С.И. Холодионова

Корректор: А.С. Гимадеева

Редакция журнала: 350002 Краснодар, ул. Садовая, 23, телефон/факс (861) 201-10-71

Адрес в Internet: [http:// journal.kfrgteu.ru/](http://journal.kfrgteu.ru/) e-mail: reakf_publicaciya@mail.ru

© РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2011

©Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2011

Возрастные ограничения: 16+

Статьи рецензируются

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

Перепечатка материалов, опубликованных в журнале «Сфера услуг: инновации и качество», допускается только с письменного разрешения редакции.

СОДЕРЖАНИЕ

Публикации по итогам межфилиального круглого стола «Актуальные вопросы состояния и развития рынка труда в регионах Российской Федерации в изменяющихся экономических условиях».....	4
<i>1. Березняк И.С.</i> Прекариат в России и влияние системы высшего образования на его формирование.....	4
<i>2. Глодных Н.М.</i> Социально-экономическая трансформация российского рынка труда.....	13
<i>3. Егорушкина Т.Н.</i> Проблемы трансформации рынка труда под влиянием четвертой промышленной революции.....	23
<i>4. Золотова Л.В., Портнова Л.В.</i> Тенденции развития рынка труда Оренбургской области	37
<i>5. Кирсанова О.Г.</i> Проблемы трудоустройства и защиты персональных данных в условиях цифровой экономики....	47
<i>6. Моница Е.С.</i> Рынок труда Волгоградской области и тенденции его развития.....	58
<i>7. Шушарин В.Ф., Вышенский М.Ю.</i> Состояние рынка труда Пермского края.....	69
Публикации по итогам филиального круглого стола «Банки и право: актуальные проблемы развития»	79
<i>1. Бондаренко В.В., Алпатова Ю.А.</i> Актуальные проблемы развития банковских услуг private banking в России и пути их решения ...	79
<i>2. Бондаренко В.В., Бигдан Е.О.</i> Электронные деньги в современной России.....	93
<i>3. Бондаренко В.В., Гусева Е.С.</i> Современные российские финансовые пирамиды: механизмы противодействия.....	103
<i>4. Дудченко А.В., Васильева Д.Д.</i> Трансформация форм собственности.....	116
<i>5. Дудченко А.В., Одинец Н.В.</i> Сравнительно-правовой анализ корпораций России, Англии и США.....	124
<i>6. Колкарева И.Н., Бондарь А.М.</i> Противодействие коррупции в территориальных органах федеральной налоговой службы.	133
<i>7. Колкарева И.Н., Воробьева С.А., Воловская Е.С.</i> Правовое регулирование антидемпинговых мер в России.....	140

Публикации по итогам межфилиального круглого стола
«Актуальные вопросы состояния и развития рынка труда в регионах Российской Федерации в изменяющихся экономических условиях»

УДК 331.526

Березняк И.С.
канд. физ.-мат. наук,
доцент кафедры менеджмента и таможенного дела
Смоленский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

ПРЕКАРИАТ В РОССИИ И ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ЕГО ФОРМИРОВАНИЕ

THE PRECARIATE IN RUSSIA AND THE INFLUENCE OF THE HIGHER EDUCATION SYSTEM ON ITS FORMATION

Аннотация. Неформальная занятость является важным фактором экономического развития крупных городов и регионов. В статье рассматривается неформальная занятость в контексте нестабильности и прекаризации рабочей силы в России.

Анализируются негативные эффекты, связанные с формированием прекариата и неформальной занятости. Проводится оценка современного состояния экономики на расширение неформальной занятости и увеличение доли прекариата в Российской Федерации.

Annotation: Informal employment is an important factor in the economic development of large cities and regions. The article examines informal employment in the context of instability and precarization of the labor force in Russia.

The negative effects associated with the formation of the precariat and informal employment are analyzed. The assessment of the impact of higher education on the expansion of informal employment and the increase in the share of precariat in the Russian Federation.

Ключевые слова: неформальная занятость, пространственные эффекты, городское развитие, пространственное отставание, прекариат, рынок труда

Key words: informal employment, spatial effects, urban development, spatial lag, precariat, labor market

Понятие прекариата, превратившееся в феномен, возникло в 1960-70-х годах, когда стала развиваться идея сезонных работ и работы на полставки. Термин впервые был введен

профессором социологии Мюнхенского университета Ульрих Бекон, а массово он стал употребляться практически сразу после выхода книги Гая Стэндинга «Прекариат: новый опасный класс».

В России до сих пор нет чёткого определения прекариата, поэтому категория работников, которые к нему относятся, достаточно размыты и разнообразны. Это могут быть и мигранты, вынужденно работающие на временной работе из-за невозможности иметь постоянную, и высококвалифицированные программисты-фрилансеры, которые осознанно стремятся не связывать свою деятельность с одним работодателем и делают свой выбор в пользу отказа от жёстких рамок.

Процесс прекаризации представляет собой дерегуляцию трудовых отношений, который влечет за собой ощутимую угрозу отсутствия гарантированной трудовой занятости и снижения разнообразных социальных и правовых гарантий как работников, так и потенциальных работников. Это приводит к формированию нового социального класса – прекариата. Неформальная (или нерегулярная) занятость контрастирует с относительной безопасностью, которую обеспечивает стабильная занятость. Среди основных причин возникновения нового класса-прекариата, можно назвать, в первую очередь, развитие IT-отрасли, постиндустриальную революцию и внедрение цифровой рабочей силы. Прекаризация рынка труда является следствием реализации концепции гибкого регулирования рынка занятости при формировании глобальной рыночной экономики. Наиболее активное развитие прекаризации связано с необходимостью использования различных механизмов, позволяющих оперативно регулировать рынок труда для преодоления последствий экономического кризиса и возникших в связи с этим экономических трудностей. Оплата труда стала, в основном, происходить в виде денежных вознаграждений с постепенным уходом от социальных гарантий и выплат.

Под прекариатом понимают работников, имеющих частичную или временную занятость. Они обладают общими характеристиками, к которым, в первую очередь, относят социальную незащищенность, отсутствие постоянного заработка, пенсий, пособий, оплачиваемого отпуска. Общей отличительной чертой прекариата является постоянная неполная занятость или частая смена места работы. В настоящее время к прекариату относят также фрилансеров и программистов, выполняющих разовые заказы различных работодателей. Занятость прекариата не регламентирована, что предусматривает отсутствие чёткого графика и фиксированной заработной платы.

Большинство работников, относящихся к прекариату, имеют или неполный рабочий день, или временные, сезонные подработки, поэтому наличие прекариата позволяет скрывать масштабы безработицы. При этом выбор неполного рабочего дня является для работника вынужденным, приводит к сокращению дохода, но в большинстве случаев, сокращения времени работы не происходит. Работник вынужден работать больше, а получать меньше, чем он рассчитывал, иначе он может лишиться даже этой работы. Количество неформально трудоустроенных наемных работников в России неуклонно возрастает (табл. 1)

Таблица 1

Количество неформально трудоустроенных наемных работников в России
(в % к общей численности)

	Росстат (2018)	RLMS-HSE (26 волна, 2017) (валидный, %)	Исследование Прекариат-2019
Работающие без оформления трудового договора (на основе устного договора) (в %)	3,6	8	25,2

Если говорить о составе современного прекариата, то в первую очередь, к нему относится часть трудоспособного населения, которая в силу различных причин постоянно занята на временной работе. Согласно экспертным оценкам [2] эта социальная группа включает в себя около 30% населения трудоспособного возраста. У входящих в состав этой группы работников в большинстве случаев отсутствуют социальные гарантии и оплата их труда ниже, чем у постоянно занятых.

Экономические и институциональные изменения, происходящие во многих странах с переходной экономикой, наиболее заметны в последние годы. Они, несомненно, оказали влияние на рост занятости в неформальном секторе, который является одним из самых сложных из социально-экономических проблем с точки зрения методики ее изучения и возможности адекватной оценки различных перспектив и социальных последствий. Этот неформальный сектор часто присутствует в крупных городах, но в связи с пандемией COVID-19, которая существенно изменила структуру рынка труда, начинает проявляться в средних и небольших городах.

Неформальная занятость - это глобальная проблема с широким спектром последствий, охватывающая многие области интересов, как экономических, так и социально-политических. Численность работников, занятых в неформальном секторе имеет, к сожалению, тенденцию к увеличению, хотя можно проследить и временные снижения этого показателя (рис.1).

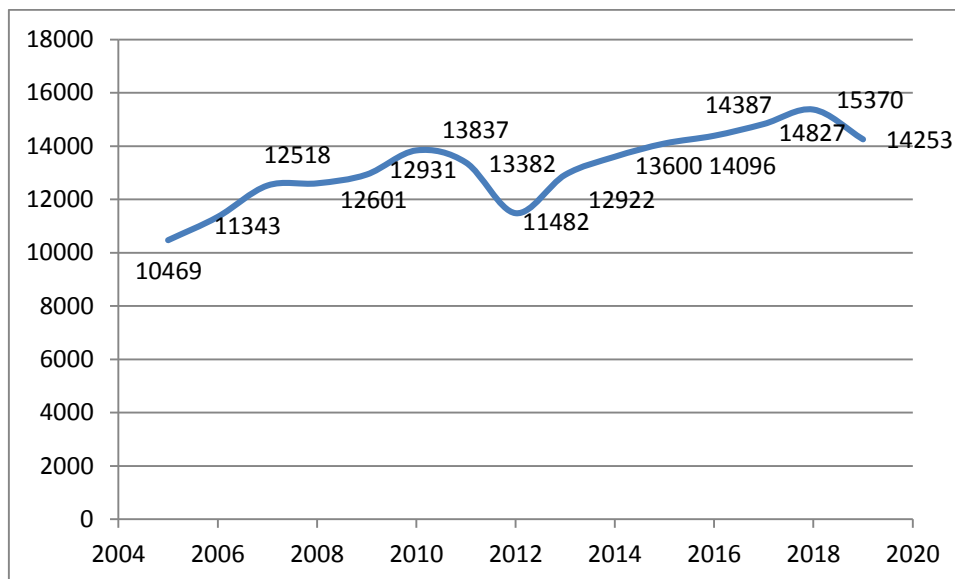


Рис.1 Динамика численности занятых в неформальном секторе (тыс. чел.)

Следовательно, становится все более важным понимать новые механизмы, действующие на рынке труда, которые его генерируют и видоизменяют.

Наиболее существенным признаком, который свидетельствует о неформальном приеме на работу, является отсутствие официально оформленного контракта, в котором в письменной форме закреплено наличие трудовых отношений между работодателем и работником [1]. Сам трудовой договор может быть оформлен в любой форме, предусмотренной законом. Это может быть и договор подряда или гражданско-правовой договор, срочный или бессрочный, приказ о приеме на работу на основании заявления, запись в трудовой книжке.

Традиционно выделяют следующие виды прекариата:

1. Работники, заключившие трудовой договор с конкретным работодателем, но рискующие потерять имеющиеся у них в настоящий момент социальные и правовые гарантии.
2. Работники, расторгнувшие с работодателем (чаще всего по его инициативе) трудовой договор, но продолжающие у него свою трудовую деятельность в статусе, например, индивидуального предпринимателя или самозанятого.
3. Временные работники с гибкой занятостью, не являющиеся для работодателя потенциальными работниками.

К лицам, занятым в неформальном секторе экономики в Российской Федерации, принято относить тех, кто был занят хотя бы в одной из производственных единиц неформального сектора в течение анализируемого периода времени. При этом не важно, была ли эта работа основной или дополнительной. Критерий отсутствия государственной

регистрации в качестве юридического лица принят в качестве критерия определения единиц неформального сектора (по результатам выборочного обследования рабочей силы II кв.2020 г.) [2]. Эмпирические исследования, проведенные на российских данных, сосредоточены на оценке степени и различных форм нестабильной занятости (нестандартной занятости) [4]. По экспертным оценкам в России в настоящее время доля прекариата составляет от 30 до 40% и имеет тенденцию к росту [3].

Современный прекариат в России расширяется за счёт и такой проблемной группы, как молодежь, особенно студенческая. С одной стороны, представители этой группы претендуют на устойчивое профессиональное положение, но вынуждены соглашаться на случайные и непостоянные виды занятости, не соответствующие уровню их образования и требованиям, предъявляемым к будущему профессиональному положению.

К сожалению, к настоящему времени в экономике России сложилась ситуация, при которой люди вынуждены соглашаться на менее оплачиваемую работу, не соответствующую их потенциальным возможностям и уровню образования. В результате возникает статусный диссонанс, который, в первую очередь, характерен для молодежи, которая вынуждена соглашаться на временную работу, не соответствующую их ожиданиям, в надежде, что такая работа является временной. В результате профессиональный уровень не повышается, опыт работы по специальности отсутствует, что не способствует развитию карьеры именно по полученной специальности. В результате в сознании группы формируется ощущение несправедливости, в первую очередь, социальной, что приводит к нежеланию и, в дальнейшем, невозможности профессионального роста и развитию. У неформально работающих ощущение несправедливости оплаты труда в среднем на 10% выше, чем у работающих по бессрочным договорам, хотя их заработные платы сопоставимы, а «на руки» они получают даже больше, чем респонденты с оформленными договорами. Люди считают, что оплата труда не соответствует вкладываемым усилиям. Это может свидетельствовать о большей интенсивности труда работающих неформально и/или ощущении социальных ограничений и отсутствии гарантий от произвола в процессе трудовой деятельности. Таким образом, подводя итоги, в краткосрочной перспективе неформально трудоустроенные работники выигрывают, но их выигрыш составляет ровно сумму налога, не плаченного с их заработной платы, что в будущем повлечет возможность получать только социальную пенсию, (табл.2).

Таблица 2

Мнение о справедливости оплаты труда, в зависимости от вида договора, занятости (% от опрошенных респондентов в каждой группе)

Как Вы считаете, справедливо ли оплачивается Ваш труд?	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор (Прекариат-2018)	Имеют бессрочный договор (Прекариат-2019)	Работают без трудового договора (Прекариат-2018)	Работают без трудового договора (Прекариат-2019)
Справедливо	27,6	21,2	14,9	11,9
Не всегда справедливо	39,8	45,5	40,8	41,4
Несправедливо	24,8	26,9	33,3	36,6
Затруднились ответить	7,8	6,4	10,9	10,1

Источник: Прекариат-2018, Прекариат-2019.

В работах, которые были посвящены анализу занятости в неформальном секторе экономики, выполненных на российских региональных данных региональная составляющая игнорируется, то есть не учитывается, что изменения в занятости в неформальном секторе одного региона может повлиять на рынок труда соседних регионов. Игнорирование пространственного отношения между переменными могут привести к смещению оценок.

В целом, можно согласиться, что функционирование вузов - важнейший фактор регионального и городского развития. Более того, университеты оказывают влияние на различные сферы общества, от трудового рынка до развития индустрии культуры и туризма. Можно сказать, что присутствие известного и продуктивного университета в регионе связано со значительными внешними эффектами, которые имеют положительное влияние на региональное развитие [6]. Однако в современном университетском образовании существует проблема разрыва между фундаментальными теоретическими знаниями научного сообщества и требованиями промышленности, что создает проблему практического использования академических знаний студентов в их трудовой деятельности. Развитие высшего образования также может быть связано с развитием инклюзивных институтов, способствующих устойчивому развитию, которые также могут быть рассмотрены в связи с положительными внешними эффектами [7].

Региональное и городское развитие тесно связано с состоянием существующей системы профессионального образования. Однако возникающий дисбаланс между потребностями рынка труда и структурой обучения в образовательных учреждениях связано с вопросами как фундаментального экономического характера, так и спецификой

государственного планирования и децентрализованного принятия решений в рыночной экономике.

Поведенческие стратегии выпускников университетов связаны с тремя основными группами факторов: во-первых, с существующими институциональными ограничениями на рынке труда; во-вторых, с адаптацией к сложившейся в регионе (городе) структуре спроса на труд в сфере его компетенций; в-третьих, с уровнем компетенций выпускника и его самооценкой этих компетенций и их соответствия современным требованиям работодателей. Субъективные оценки относительно особенностей трудоустройства молодежи используются для понимания специфики российских механизмов прекаризации [3]. Выпускники университетов обладают по сравнению со сверстниками, не получившими высшего образования, более глубокими знаниями и более совершенными навыками и компетенциями. Однако на современном российском рынке труда существует определенная асимметрия спроса на высококвалифицированные кадры. При относительно невысокой мобильности рабочей силы карьерные стратегии выпускников во многом зависят еще и от региональных особенностей рынка труда в плане обеспечения стабильной занятости по выбранной профессии. Некоторым выпускникам не удается найти работу в рамках своей области обучения, но они стремятся найти работу в несвязанных и часто менее квалифицированных областях, в том числе в неформальном секторе, поскольку они понимают, что для них наиболее возможно краткосрочное трудоустройство.

В сложных системах, представленных региональной и городской экономикой, происходит постоянная адаптация к возникающим дисбалансам на рынке труда. Неформальная занятость является одним из факторов, характеризующих такое неравенство [5]. Неформальная занятость связана с ростом нестабильности на рынке труда, что в современных социальных науках связывают с формированием прекариата. Прекариат, как новое социальное явление, становится существенным фактором, влияющим на индикаторы социально-экономического развития, охватывающие людей, которые заняты гибкими и небезопасными, с точки зрения социальной защищенности, трудовыми отношениями. Не вызывает сомнения тот факт, что прекарнизация занятости является одним из основных проявлений неформальной занятости и именно она оказывает негативное влияние на региональную экономику. Сам процесс преаризации занятости связан, прежде всего, с дисбалансами на рынке труда, в частности, возникающими из-за снижения качества высшего образования. Функционирование региональных университетов связано с несколькими

существенными проблемами. Во-первых, система образования порождает значительные положительные внешние эффекты, которые в значительной степени связаны с региональными и городскими сообществами. Такие внешние эффекты улучшают социальный климат, снижают вероятность девиантного поведения, положительно влияют на характеристики человеческого капитала и качество рабочей силы, а также способствуют снижению воздействия на уровень безработицы. Во-вторых, выпускники университетов находят работу не только в определённом регионе или городе (чаще всего крупном), но также существенно влияют на предложение высококвалифицированных специалистов в соседних регионах. Так, по данным Портала мониторинга трудоустройства выпускников, большинство выпускников вузов Центрального федерального округа (ЦФО) предпочитают искать работу в Москве, но значительная часть выпускников, получив высшее образование в столице, возвращается в другие города ЦФО для дальнейшей трудовой деятельности.

В случае негативных изменений в системе высшего образования в регионе возможно увеличение показателей официальной безработицы и неформальной занятости, которые также влияют на формирование прекариата не только в самом регионе, но и по всей стране.

В российских условиях наблюдаются тревожные тенденции в развитии системы высшего образования, связанные с сокращением количества образовательных учреждений и студентов. Эти тенденции являются следствием политики оптимизации российской системы высшего образования, которая реализуется с 2012 года. Если на начало 2010/2011 в РФ насчитывалось 1115 высших учебных заведений, то последующие годы их количество стало неуклонно сокращаться, как вследствие достаточно жёсткой политики государства в этой сфере, так и за счёт поглощения крупными вузами мелких и сокращения филиальной сети. В связи с этим, на начало 2018/2019 года их осталось всего 741. Таким образом, негативные изменения в высшем образовании в одном регионе связаны с растущим формированием прекариата в соседних регионах, что требует оценки пространственных эффектов неформальной занятости.

Таким образом, негативные изменения в высшем образовании также связаны с растущим формированием прекариата в регионах, что требует оценки пространственных эффектов неформальной занятости. Проблема пракариата становится с каждым годом всё более сложной в силу того, что достаточно размыты границы этого класса и сложно определить, кто из занятых на непостоянной работе выбирает такую форму занятости

осознанно, а кто не может устроиться на постоянную работу и вынужден довольствоваться временной.

Список использованной литературы:

1. Бобков В.Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России. Мир новой экономики. 2018;12(3):128-139. <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139>
2. Тощенко Ж.Т. Прекарная занятость – феномен современной экономики // Социологические исследования. 2020. № 8. С. 3-13. DOI: 10.31857/S013216250009904-7
3. Анисимов Р.И. Прекаризованная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 64–72. DOI: 10.31857/S013216250006652-0.
4. Вольчик В.В., Маслюкова Е. В. (2020). Нестабильность занятости и поведенческие предпочтения выпускников университетов // Journal of Institutional Studies, 12(4), 112-125. DOI: 10.17835/2076-6297.2020.12.4.112-125
5. Тихонова Н.Е. (2019). Прекариат и перспективы изменения социальной структуры российского общества // Социологические исследования, 2(2), 167–173. DOI: 10.31857/s013216250004023-8
6. Тощенко Ж.Т. (2018). Прекариат: от протокласса к новому классу. ФГУП Академический научно-издательский, производственно-полиграфический и книгораспространительский центр «Наука». С. 81–85.
7. Ширяев И.М. (2017). Подходы к идентификации институтов в институциональной экономике // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований), 9(1), 105–116. DOI: 10.17835/2076-6297.2017.9.1.105-11.
8. Березняк И.С., Лучкин А.Г., Афанасьева Н.А. Сравнительный анализ структуры и динамики населения Смоленской и сопредельных с ней областей ЦФО Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 7-1. С. 27-38.
9. Кирпичев В.В., Лучкин А.Г. Современные демографические тренды ЕАЭС Международный научно-исследовательский журнал. 2020. № 6-4 (96). С. 84-87.

УДК 331.1

*Глодных Н.М.**к.э.н., доцент**доцент кафедры Социальных и гуманитарных дисциплин
Пермского института (филиала) РЭУ имени Г.В. Плеханова***СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА
ТРУДА****SOCIO-ECONOMIC TRANSFORMATION OF THE RUSSIAN LABOR MARKET**

Аннотация: В статье рассматриваются принципиальные изменения современной экономики на примере рынка труда. Теоретические рассуждения иллюстрируются практической информацией российской хозяйственной сферы и мировой экономики.

Abstract: The article examines the fundamental changes in the modern economy on the example of the labor market. Theoretical arguments are illustrated by practical information of the Russian economic sphere and the world economy.

Ключевые слова: глобализация, цифровизация, безработица.

Keywords: globalization, digitalization, unemployment

В настоящее время под воздействием общемировых тенденций глобализации и цифровизации происходят коренные преобразования во всех сферах жизнедеятельности человеческого общества. Не являются исключением национальные экономики и их макроэкономические рынки труда. На примере российского рынка трудовых ресурсов и с учетом мирового опыта можно предпринять попытку исследования принципиальных изменений во взаимоотношениях его участников.

Прежде всего необходимо четко определиться с пониманием сути процессов глобализации и цифровизации, поскольку в научном знании сейчас отсутствуют их однозначные трактовки. Чаще всего глобализация рассматривается в качестве факта формирования общепланетарного пространства. Вследствие него мировое хозяйство медленно преобразуется во всемирную экономику. Испанский социолог Мануэль Кастельс определяет последнюю как хозяйственную деятельность, происходящую в режиме единого времени и в мировых масштабах. Что касается цифровизации, то данный процесс в сфере экономики обозначается через применение в ней цифровых технологий. Такое определение используется и в официальных документах, и в научных публикациях. Но оно содержит в себе смысловую тавтологию: цифровая экономика – цифровые технологии. Поэтому можно

предложить такой вариант понимания подобной экономики – это *система, в которой деятельность осуществляется одновременно в реальном и виртуальном пространствах*. Если проанализировать качественно новые моменты в современных созидательных процессах, то можно обнаружить, что их принципиальное убыстрение, информатизация, сетевизация и глобализация выступают последствиями такого фактора, как появление интернета или виртуального пространства. Отсюда его упоминание в сущностном определении цифровой экономики является оправданным.

Рынок труда представляет собой разновидность ресурсных рынков в экономике рыночного типа. На нем реализуется важнейший природный и социальный фактор производства – труд или рабочая сила, по различным подходам к оценке объектам торга. Но, независимо от трактовки сути данного ресурса, он неотделим от личности людей. Сам человек в системе наёмного труда не продаётся. Но реализует он то, что отдельно от людей не существует. Этот факт определяет принципиальные особенности трудового рынка.

Прежде всего, на рынке труда его продавцы исторически объединены в профессиональные союзы, а покупатели консолидированы в союзы предпринимательские. Это обусловлено как противоположностью экономических интересов работодателей и наемных работников (прибыль и заработная плата имеют разнонаправленную динамику), так и их положением в обществе в виде собственников.

Во-вторых, в качестве обязательного третьего участника торга труда выступает государство. Оно смягчает противостояние сторон и переводит силовое классовое противостояние в компромиссную форму трудового договора. У властных структур имеются инструменты воздействия на рынок труда – трудовое законодательство, минимальная заработная плата, биржи труда и т.п.

В-третьих, рынок труда отличается негибкостью. Цена трудового ресурса (заработная плата) оперативно не меняется вследствие перемены стоимости жизни работников или изменения результативности их деятельности. Этим цена данного ресурса отличается от товарных цен и других ресурсных цен. Кроме того, нединамичность анализируемого рынка выражается в обязательном наличии безработицы, как приводящего к негативным социальным последствиям несоответствия спроса и предложения трудового ресурса.

Поскольку используемые в трудовой деятельности умственные и физические способности людей продаются и одновременно от них не отчуждаются, постольку данному рынку присущ сильный социальный элемент. Это четвёртая его характерная особенность.

Все перечисленные черты трудового рынка неизбежно модифицируются под влиянием глобализации и цифровизации. Имеет смысл рассмотреть данные перемены и сопоставить их направленность. При этом необходимо оценивать происходящие изменения на рынках труда в разных странах и России, в частности.

Глобализация вызывает следующие изменения трудового рынка (табл.1).

Таблица 1.

Влияние глобализации на рынок труда

Характеристики рынка	Концептуальные изменения
Организованность	- распространение <i>удаленной</i> трудовой деятельности (в том числе, <i>трансграничной</i>); - <i>внешняя миграция</i> трудовых ресурсов; - возрастание <i>неформальной (теневой)</i> занятости из-за нестабильности в национальных экономиках
Регулируемость	- организация государством внутренней <i>миграции</i> рабочей силы
Негибкость	- обострение <i>проблемы безработицы</i> в странах-импортёрах трудовых ресурсов; - <i>несоответствие</i> размеров заработной платы стоимости рабочей силы
Социальный элемент	- повышение <i>минимальной заработной платы</i> ; - <i>своевременная индексация</i> заработной платы

Источник: таблица составлена автором.

Цифровизация приводит к таким изменениям трудового рынка (табл.2).

Таблица 2.

Влияние цифровизации на рынок труда

Характеристики рынка	Концептуальные изменения
Организованность	- взаимодействие сторон на <i>постоянной</i> основе через интернет (<i>дистанционная деятельность</i>); - <i>временное</i> взаимодействие сторон при <i>нетипичных</i> формах занятости через интернет (<i>фриланс, краудсорсинг и др.</i>); - <i>совмещение</i> постоянного штата с временными исполнителями; - ослабление соблюдения принципа <i>коллективности</i> , как у работодателей, так и работников
Регулируемость	- изменение систем образования и переподготовки работников; - изменение трудового законодательства (фриланс в РФ регулируется только гражданским правом);
Негибкость	- увеличение <i>структурной безработицы</i> (несоответствие свободных мест качеству рабочей силы); - <i>несоответствие</i> размеров заработной платы стоимости рабочей силы
Социальный элемент	- применение практики <i>«безусловного базового дохода»</i> при перераспределении «квазиаренды» от цифровизации (в первую очередь, от роботизации) экономики

Источник: таблица составлена автором.

Если проанализировать обозначенные трансформации современных трудовых рынков из-за цифровизации и глобализации, то можно заключить, что они возникают в результате

однонаправленного воздействия данных факторов. Рынки становятся более неустойчивыми, менее организованными и регулируемыми, усиливающими свою рыночную негибкость. Это происходит на фоне общего повышения стихийности всей хозяйственной сферы как на макроэкономическом, так и на мировом уровнях. Недаром специалисты в настоящее время для характеристики сегодняшних хозяйственных процессов широко пользуются термином «экономическая турбулентность».

Акцентируем внимание на негибком характере трудового рынка. Несоответствие размеров заработной платы стоимости рабочей силы выступает знаковым следствием происходящих на нем перемен. Вопросом соблюдения эквивалентного характера товарного обмена специфического ресурса или его нарушения, а, следовательно, наличия эксплуатации, занимались классики политической экономии, представители марксистской политэкономии, а также их последователи. В рамках этой статьи проблема не может получить достойного освещения. Следует только выразить разделяемое автором мнение, что в условиях коренных перемен наёмного труда и перманентной экономической нестабильности дистанция между стоимостью реализуемого трудового ресурса и его рыночной ценой только возрастает.

Что касается безработицы на рынке труда, то перед рассмотрением её современной динамики следует уточнить главные моменты данного явления. Оно имеет экономический и социальный характер. Экономический потому, что не применяемая в хозяйственной сфере рабочая сила является трудовым ресурсом. Социальной безработица становится из-за неотделимости способности к труду от людей и принадлежности безработных к определённой слою общества. Такое понимание безработицы позволяет разграничивать между собой факторы её существования и изменения.

С экономической точки зрения, безработица есть относительное перенаселение с позиции эффективного применения капитала. Трудоспособные люди становятся лишними, потому что их вовлечение в экономику приводит к ненужному росту издержек и снижению прибыли. Поэтому перенаселение не рассматривается в качестве абсолютного явления, вызванного недостатком природных ресурсов. Это явление относительное, связанное с функционированием капитала в качестве экономического ресурса. Отсюда наличие безработных выступает свойством рыночной экономики, предполагающей наличие денег как капитала. Кроме того, безработица служит резервом рабочей силы, вовлекаемой в хозяйственную сферу на циклической фазе экономического подъёма. При этом имеет место проблема обеспечения средствами существования незанятых работников.

Главными социальными следствиями безработицы выступают снижение качества жизни людей, депрессивное состояние незанятого трудоспособного населения, тревожные ожидания задействованных работников и увеличение объёмов теневой занятости. Этот факт неизбежно вызывает социальные и политические конфликты в обществе. Поэтому безработица выступает проявлением макроэкономической нестабильности и требует особого регулирующего воздействия со стороны государства.

Повышательная или понижательная тенденции в динамике безработицы на трудовом рынке может быть обусловлена различными обстоятельствами – от перехода от одной фазы экономического цикла к другой до смены используемого в хозяйственной сфере предыдущего поколения техники следующим. Поэтому анализ качественных перемен современного рынка труда предполагает разграничение данных факторов между собой.

Цифровизация хозяйственных процессов неизбежно трансформирует рабочие места, и это не может не привести к их сокращению. Подобные процессы происходили и в исторически предшествующих технологических революциях. При этом одновременно возникали новые виды трудовой деятельности и, соответственно, формировались иные рабочие места с другими требованиями к качеству рабочей силы. Со временем восстанавливался определенный баланс между спросом и предложением трудового ресурса как за счет его перемещения из одной сферы экономической деятельности в другую, так и посредством приспособления работников к содержанию новых функций.

Но для современного коренного переворота в экономике характерна принципиально иная ситуация. Появление виртуальной реальности приводит к изменению соотношения воспроизводственных подсистем. Ранее самостоятельные прямое производство, распределение, обмен и потребление сохранялись в качестве относительно автономных фаз создания и продвижения продукта от производителей к потребителям. Но теперь они не только осуществляются одновременно, но и накладываются друг на друга по своему назначению.

Во-первых, фазы становятся ближе друг к другу, сжимаются в пространстве и времени. Во-вторых, они происходят на единой информационной платформе и в этом плане становятся все менее обособленными. В-третьих, стадии для поддержания непрерывности предполагают наличие в режиме онлайн общего автоматизированного цифрового пространства и сохранения в нем собственных информационно-цифровых платформ.

Это означает, что высвобождение рабочей силы станет происходить одновременно во всех областях экономики (при её расширительном толковании) и будет носить беспрецедентно

массовый характер. Не появится возможность перемещения значительного числа работников из одних секторов производственной деятельности в другие. Цифровизация национальных экономик разных стран осуществляется неодинаковыми темпами, поэтому в некоторых из них (КНР, США и др.) примеры значительного сокращения трудовых штатов фирм уже наблюдаются. Но и в российской экономике, которая не является мировым лидером в формировании цифровой хозяйственной системы, в настоящее время наблюдается явный *эффект сжатия*: IT-технологии создают меньше рабочих мест, чем исчезает в результате их внедрения.

Применение роботов в экономических процессах также вызывает существенное высвобождение рабочей силы. По данным *The Future of Jobs*, роботизация в промышленности приводит к ежегодному сокращению рабочих мест на 0,83%. Чем быстрее станет происходить замена техники четвертого поколения более развитыми средствами труда, тем большее число работников рискуют пополнить ряды безработных. В настоящий момент времени уровень роботизации в России не является значимым. Но такая ситуация была не всегда, о чем свидетельствуют следующие данные:

- 1980 г. – парк промышленных роботов в СССР превысил 6 тыс. шт., что составляло более 20% их мирового парка и соответствовало парку роботов США;

- 1985 г. - количество роботов в советской экономике превысило 40 тыс. шт., соответствуя на то время 40% мирового парка и в несколько раз превосходя американский парк роботов;

- 2004 г. – в российской экономике функционирует 5 тыс. промышленных роботов; плотность роботизации в 20 раз ниже среднемирового показателя;

- 2019 г. – 5 роботов на 10 000 работников (в Сингапуре – 831, в США - 217).

Таким образом, усилия и последствия системных преобразований в стране на рубеже веков обусловили её техническое отставание. С одной стороны, это несомненный минус для российской экономики, с другой - проблема массовой безработицы должна отодвинуться на будущий период времени.

Статистические данные по российской безработице свидетельствуют, что коренных перемен в технологических процессах в промышленном производстве ещё не произошло (табл.3). Поэтому обвального повышения числа безработных именно по этой причине пока не наблюдается.

Таблица 3.

Уровень безработицы в Российской Федерации (%)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 январь -март
7,3	6,5	5,5	5,5	5,2	5,6	5,5	5,2	4,8	4,6	6,1

Источник: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2020.pdf Труд и занятость в России/ 2020: стат. сборник

Пермский край относится к числу промышленно развитых регионов страны, поэтому данные по динамике безработных в нем также могут рассматриваться в качестве показательной информации (табл.4).

Таблица 4.

Уровень безработицы в Пермском крае (%)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 январь -март
8,3	7,5	5,3	6,5	5,8	6,3	5,8	6,0	5,4	5,2	5,0

Источник: <https://permstat.gks.ru/storage/mediabank> ТРУД ПЕРМСКИЙ КРАЙ В ЦИФРАХ. 2020

Нужно принять во внимание, что статистические данные характеризуют экономику только приблизительно и, тем не менее, дают представление о происходящих в ней процессах и действующих тенденциях. Табличная цифровая информация по безработице свидетельствует, что масштабы этого явления в России соответствуют уровню естественной безработицы, количественно резко не меняются и колеблются в соответствии с циклами деловой активности. Даже данные по незанятым работникам в начале периода пандемии не фиксируют крайне резкого увеличения их численности.

Форс-мажорная ситуация общемирового уровня не может не повлиять на состояние хозяйственных сфер отдельных стран и мировой экономики в целом. В определённой степени экономическая деятельность людей в условиях вынужденной изоляции преобразуется в современном историческом направлении – возрастает разобщённость среди работодателей и среди работников, увеличивается количество трудовых функций, выполняемых в дистанционном режиме, растёт неформальная трудовая деятельность.

Официальная статистика в РФ учитывает самозанятых работников в рамках неформальной занятости (табл.5), поэтому среди них нельзя оценить даже примерное число фрилансеров, вступающих в трудовые отношения на основе интернет-платформ. Росстат

относит к работающим в неформальном секторе всех сотрудников, занятых на незарегистрированных в качестве юридических лиц предприятиях.

Таблица 5.

Уровень занятых в неформальном секторе в России (%)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
16,4	18,2	19,0	19,7	20,1	20,5	21,2	19,8	20,1	20,6

Источник: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2020: стат. сборник

Можно заключить, что согласно этим фактическим материалам нельзя фиксировать значительный рост замены обычной организации наёмного труда самоорганизованной созидательной деятельностью. В тоже время невозможно утверждать и то, что данный процесс вообще не происходит. По неофициальным данным, численность людей, занимающихся фрилансерством в России только возрастает и к тому же значительными темпами (рис.1).

Количество фрилансеров в России

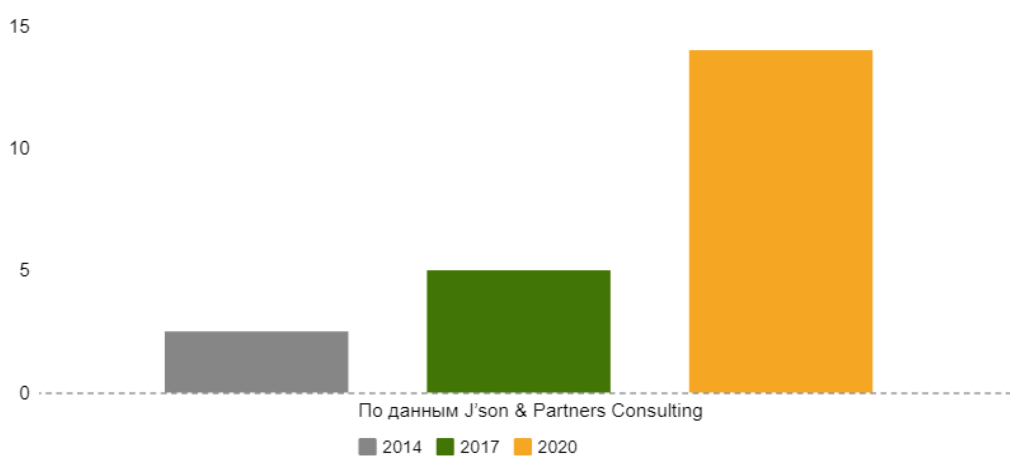


Рис.1. Численность фрилансеров в российской экономике (млн. человек)

Аналогичное положение характерно и для Пермского края. По данным компании **HeadHunter**: в 2019 г. более 3 % трудоспособных жителей Пермского края являлись фрилансерами; более 23 % штатных сотрудников прикамских предприятий предполагают заняться фрилансом в будущем времени.

Однако, если в целом оценивать трансформационные изменения российского рынка труда, то можно сделать вывод о том, что они имеют место быть также, как в других

промышленно развитых странах. Это вызвано логикой исторического развития крупного машинного производства и переходом техники от одного поколения к поколению новому. Механизация и автоматизация технологических процессов происходит поэтапно – от частичного положения через полный характер к комплексному состоянию. Соответственно преобразуются трудовые взаимосвязи людей, постепенно изживает себя традиционная система наемного труда, меняется рынок рабочей силы.

Правдой является и то, что на сегодняшний момент времени отечественный рынок труда находится в начале вызванных цифровизацией и глобализацией принципиальных перемен. Большинство специалистов полагают, что ещё примерно десять лет в России (в том числе, Пермском крае) займет период адаптации трудового рынка к требованиям современности; рост безработицы и обострение проблемы высококвалифицированных трудовых ресурсов представляют собой объективный процесс в ближайшей и отдалённой перспективах; период пандемии можно считать внешним стимулом и репетицией трансформации современного трудового рынка.

Список использованной литературы:

1. Глодных Н.М. Становление российской цифровой экономики // Современная торговля: теория, практика, инновации: Материалы IX всероссийской (с международным участием) научно - практической конференции. Часть I. (Пермь, 5 октября 2020 г.). /Под ред. Е.В. Гордеевой - Пермь, 2020. – 20-27. http://rea.perm.ru/images/Download/6Nauka/13Sborniki/sov_torg.pdf (дата обращения 11.05.2021г.)
2. Кузнецов Н.В. Изменение структуры занятости и профессионально-квалификационных требований в эпоху цифровизации экономики // Современные проблемы науки и образования. – 2018. – № 5: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=27992> (дата обращения 11.05.2021г.)
3. Томашевский К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2020. 2: 398–413. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.210> (дата обращения 11.05.2021г.)
4. Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2020: стат. Сборник // <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 11.05.2021г.)

5. ТРУД ПЕРМСКИЙ КРАЙ В ЦИФРАХ. 2020// <https://permstat.gks.ru/> (дата обращения 11.05.2021г.)

УДК 331

Егорушкина Т.Н.*к.э.н., доц.,
заведующий кафедрой финансов и информационных технологий управления
Тульского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова***ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА ПОД ВЛИЯНИЕМ ЧЕТВЕРТОЙ
ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ****PROBLEMS OF LABOR MARKET TRANSFORMATION UNDER THE INFLUENCE OF
THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION**

Аннотация: В статье проводится анализ состояния рынка труда в условиях четвертой промышленной революции; обращено внимание на специфику периода экономического развития с точки зрения его цикличности. Автором проанализировано влияние пандемии на рынок труда, включая его основные нововведения и тренды. Кроме того, в статье уделено внимание проблемам прогнозирования влияния цифровизации на рынок труда, что затруднено сложностью оценки влияния различного рода факторов на данный показатель; предлагаются направления в области подготовки «цифровых» кадров в условиях трансформации рынка труда под влиянием четвертой промышленной революции.

Abstract: The article analyzes the state of the labor market in the conditions of the fourth industrial revolution; attention is paid to the specifics of the period of economic development in terms of its cyclical nature. The author analyzes the impact of the pandemic period on the labor market, including its main innovations and trends, and pays attention to the problems of predicting the impact of digitalization on the labor market, which is complicated by the complexity of assessing the impact of various factors on this indicator; the directions in the field of training of "digital" personnel in the conditions of transformation of the labor market under the influence of the fourth industrial revolution are offered.

Ключевые слова: рынок труда, технологическая структура, промышленная революция, пандемия, цифровизация, роботизация, прогнозирование, компетенции, навыки, «цифровой персонал».

Keywords: labor market, technological structure, industrial revolution, pandemic, digitalization, robotization, forecasting, competencies, skills, "digital personnel".

Проблема участия государства в экономике страны является основной для любого государства [1]. В целом рынок представляет собой экономические отношения, которые развивались на протяжении длительного периода времени под влиянием исторических традиций и которые обладают определенными видами развития [2].

Рынок труда является наиболее чувствительным индикатором изменений, происходящих в рыночной экономике, обладая возможностью существенной трансформации под влиянием процессов цифровизации, поэтому вопросы его регулирования, прогнозирования и перспективного развития приобретают для государства первостепенное значение. Однако прежде чем рассматривать особенности трансформации рынка труда, необходимо обратить внимание на специфику существующего периода экономического развития с точки зрения цикличности развития экономики, обратив внимание на концепцию чередования технологических процессов, основоположником которой является Н.Д. Кондратьев (Рис.1).



Рис.1. Смена технологических укладов

Итак, технологический уклад, по сути, представляет собой замкнутый производственный цикл, включающий получение первичных ресурсов, а также все необходимые этапы их обработки, и, заканчивая выпуском готового продукта, то есть это совокупность объединенных производств, которые могут обладать единым техническим уровнем, при этом предусматривается параллельное развитие всех производств внутри любого технологического уклада. На сегодня известно о существовании пяти индустриальных и одного постиндустриального технологического уклада. Российский экономист-академик С. Глазьев в своих работах говорил о том, что изменение технологического уклада, прежде всего,

влияет на серьезные преобразования как в социальных, так и в институциональных системах, что и предопределяет действие того или иного технологического уклада. Именно после этого начинается этап нового технологического цикла, который уже можно назвать базой нового экономического роста и который сегодня приобретает главенствующее значение в экономической системе нашей страны.

Говоря о вопросах становления нового шестого технологического уклада, отметим, что характерные черты его начали появляться еще ранее в развитых странах, таких как США, Корея, Япония и главной чертой его стало распространение новых «высоких технологий». Шестой технологический уклад можно характеризовать био- и нанотехнологиями, внедрением генной инженерией, микромеханикой, созданием искусственного интеллекта и др. Таким образом, человечество получает ныне возможность выхода на совершенно новый, и донныне несуществующий уровень управления экономикой, государством, да и обществом в целом. Наряду с этим, необходимо сказать о проблемах, возникших перед Россией при переходе к шестому технологическому укладу. Так, основным тормозом, который влияет на переход к новому укладу России, является технологическая многоукладность производства, недостаточно высокие темпы инновационного цикла, технико-ресурсная ситуация, углубление международной конкуренции на основных направлениях деятельности [3]. Тем не менее, именно при переходе к новому технологическому укладу Россия сможет осуществить так называемый инновационный скачок, когда появиться возможность для реализации стоящих на сегодня перед нашей страной перспектив экономического инновационного развития. Но, безусловно, шестой технологический уклад для России - это не самоцель, а лишь возможность повышения безопасности страны и ее выживания на международной арене, выведения экономики на совершенно новый уровень развития, что обусловлено имеющимся у нашей страны потенциалом и историческими традициями.

В последнее время одной из самых обсуждаемых в научной, бизнес-среде, а также на государственном уровне стала проблема будущего развития сферы труда. Это обусловлено тем, что исследование процессов цифровой трансформации на рынок труда, влияния проблемы формирования новых компетенций у работников на сегодня становится особо актуальной проблемой именно во время перехода к четвертой промышленной революции, которая началась в середине XX века и коснулась всех областей науки, техники, производстве. «Кто владеет информацией, тот владеет миром» — так можно охарактеризовать лозунг четвертой информационной революции.

Ключевыми трендами современного рынка труда в связи с этим являются: автоматизация, цифровизация, экологизация, сетцентрическое общество. Если сравнивать четвертую промышленную революцию с предыдущими, то необходимо отметить, что она влечет за собой и внешние и внутренние изменения в системах различных стран с применением технологий, что, в свою очередь повлияет и на изменение базовых парадигм в экономике этих стран, и в бизнесе и в социальной сфере, да, по сути, возымеет воздействие и на формирование каждой личности в отдельности.

Итак, современный период экономического развития характеризуется цифровизацией общества [4], которая практически реализуется в активном внедрении технологий «умного города», оказывая влияние на жизнь городского населения. К наиболее важным направлениям развития сферы информационных технологий можно отнести мобильную экономику, интернет вещей, экономику данных и интеллектуальные системы, облачные технологии [5] («умные города», здравоохранение, транспорт, образование). Внедрение и реализация каждого из перечисленных направлений требует создания эффективной системы государственного регулирования, включая формирование нормативно-правовых платформ, обеспечение безопасности, активное вовлечение в данный процесс населения страны.

Начиная с декабря 2019 года произошли масштабные социально-экономические изменения, которые серьезно трансформировали важнейшие сферы человеческой жизнедеятельности. Возникшая вспышка новой коронавирусной инфекции SARSCoV- 2, которая была зафиксирована китайском городе Ухань, охватила практически все страны мира, повлияв на их экономическое состояние. Так, по предварительной оценке, ВВП России в 2020 г. сократился на 3,1%. Кризис, связанный с распространением COVID-19, и принимаемые для борьбы с ним меры затронули все страны и многие сферы экономики. Одним из серьезных внешних шоков для России стал обвал цен на нефть в марте 2020 г. Это неизбежно сказалось на доходах бюджетной системы страны [6].

Безусловно, последствия пандемии коронавируса предстоит нам всем еще осознать, но ее влияние на рынок труда и происходящие кардинальные изменения уже можно отметить в настоящее время. В частности, изменения коснулись и условий труда и форм отношений между работниками и работодателями и востребованности в различных профессиях. Да, можно сказать, что период пандемии характеризуется двойным состоянием шока, как снижение спроса со стороны предложения на рынке труда, так и со стороны предложения, что было обусловлено вынужденным закрытием предприятий и целых отраслей в период

пандемии. Причем, если ранее российская экономика испытывала проблемы в плане спроса, то нынешний массовый локдаун вынужден принять совершенно новый для нашей экономики вызов.

Анализ проведенных исследований показывает, что рынок труда в 2019-2020 гг. характеризовался вполне объяснимым спадом активных вакансий, что обусловлено непредсказуемостью рыночной конъюнктуры, что в свою очередь повлияло и на изменение типа поведения соискателей, что характеризуется снижением их активности в период, который можно назвать периодом экономической неопределенности. При этом на начало массовой изоляции вследствие пандемии, рынок труда отреагировал уменьшением спроса, т.е. снижением количества вакансий (Рис.2.).

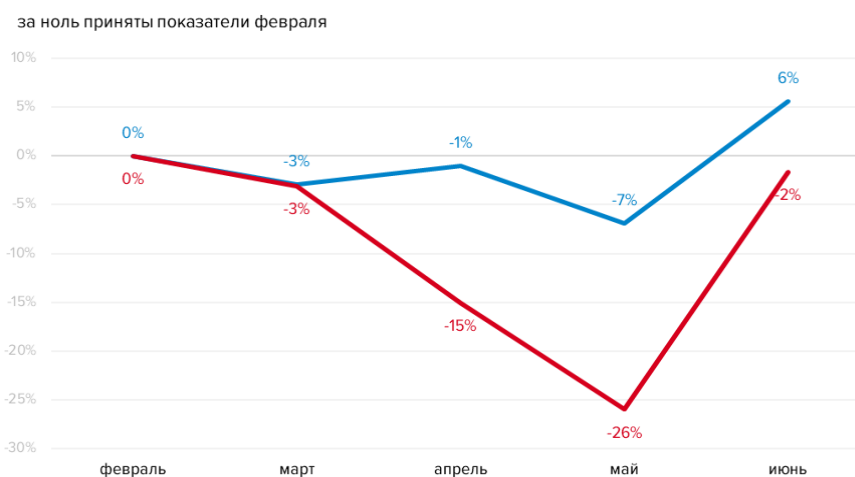


Рис.2. Динамика вакансий в России в 2019-2020 гг.

Статистические данные, представленные на рисунке 2 показывают, что наиболее сложная ситуация складывалась в апреле - мае 2020 года, когда динамика вакансий достигла показателя – 26%. Причем в сравнении с февралем предыдущего года общее количество вакансий упало на 26%. Подобного критического падения количества вакансий нельзя вспомнить ни в кризисы 2008–2009, 2014–2015 годов.

Нельзя не отметить, что период пандемии, кроме того проявился и в таком вынужденном нововведении, как массовый перевод сотрудников на удаленную работу, что, в свою очередь повлияло на появление такого тренда, как увеличение вакансий, связанных с дистанционной работой. Причем данный тренд отмечается именно для профессий, которые напрямую с деятельностью ИТ-сектора, с системой онлайн-обучения. С деятельностью HR-специалистов. Сегодня появились такие формы занятости, как телетруд, аудсорсинг,

аутстаффинг персонала, переводя их из категории нестандартной формы в категорию стандартной. В рассматриваемый период можно наблюдать некоторое снижение расходов, как в части сокращения бюджетов на информационные технологии, так и на информационную безопасность.

Однако, вместе с тем, следует признать, что, несмотря на негативные проявления, как в социальной, так и в экономической деятельности, пандемия коронавируса повлияла и на ускорение автоматизации и диджитализации в ряде российских компаний, что подтверждается возрастающей потребностью во внедрении ИКТ-технологий.

Таким образом, анализ показывает, что любые глобальные кризисы неизбежно ведут к повышению уровня инновационной трансформации рынка труда, а полученные опыты позволяют разрабатывать для него новые стратегии, концентрируя при этом внимание государства на сохранении здоровья работников и защиту бизнеса в кризисных условиях.

На сегодняшний день, как показал анализ, Россия, к сожалению, не является лидером по развитию цифровой экономики, включая такие базовые показатели, как: уровень цифровизации, доля цифровой экономики в ВВП. В частности, на сегодня доля цифровой экономики в ВВП России составляет всего 3,9%, что почти в 3 раза ниже, чем у стран, являющихся лидерами в данной сфере. Кроме того, Россия во многом уступает ведущим странам по уровню работников, которые заняты в высокотехнологичных либо в наукоемких отраслях показатель, по которым составляет ныне около 5,5%. Например, данный показатель в Германии, которая на сегодня является лидером в области современных инновационных высокотехнологичных производств равен почти 10 %.

В России в секторе ИКТ по последним данным занято всего 1,7% от общей численности, занятых во всей экономике, т.е. 1,2 млн. чел. Так, при сравнении данного показателя с другими странами, выяснено, что в ИКТ- секторе трудится всего около 3% населения, при этом лидерами выступают такие страны, как Корея – 4,6%, Финляндия – 3,9%, Япония и Швеция – 3,8%. В нашей стране недостаточно высокая доля занятых в данном секторе говорит о начальном этапе формирования ИКТ-сектора и будущем и перспективном его развитии. Причем по результатам 2020 года данный сектор показал рост на 2,8% валовой добавленной стоимости (ВДС) в сравнении с 2019 годом. Наряду с этим можно отметить положительную динамику отрасли ИТ - рост на 12,7% данного сектора, на 4,1% возросли показатели сектора ИКТ-оборудования, на 30,9% рост оптовой торговли ИКТ-товарами. [7].

Следует признать, что цифровая экономика России серьезно отстает от таких страны, как США, Китая, Европы и Японии [8].

Для оценивания влияния ключевых технологических и инновационных факторов на глобальный и национальный рынки труда и профессиональную структуру занятости, следует обратить внимание на характер процесса развития современных технологий и на особенности современного технологического уклада и революционность происходящих технологических изменений, как в мировой, так и в отечественной экономике.

Известно, что существуют пять волн, которые оказывают влияние влияющих на создание своего типа технологического уклада, который затем влияет на формирование и дальнейшее развитие экономических отношений, включая и отношения собственности и форму организации хозяйства. Неоспоримо, что цифровизация является основой развития и трансформации рынка труда, важный источник долгосрочного экономического роста. Да, цифровизация способствует повышению качества жизни граждан, давая им возможность трудоустроиться, она привлекательна и с точки зрения квалифицированных кадров, влияя на изменение всей социальной парадигмы человека, дает возможность приобретения новых знаний.

Уже сегодня цифровая экономика в России обретает более четкие черты, что обусловлено развитием физической инфраструктуры доступа к Интернету; увеличением числа пользователей Интернета; активное развитие электронной коммерции и ИТ-отрасли; развитие национальной системы электронного правительства.

Однако в грядущем десятилетии цифровизация может, как считают специалисты, как создать, так и уничтожить сотни миллионов рабочих мест по всему миру. Так, имеются предположения, что спрос на квалифицированные кадры в будущем резко возрастет – их нехватка в скором времени достигнет в мире порядка 50 млн человек, а в России к 2025 году дефицит категории «знание» (преимущественно умственный труд) превысит 10 млн человек. Предполагается, что цифровизация экономики нашей страны также может увеличить ВВП страны к 2025 году от 4,1 до 8,9 трлн руб. [9]. Подобные прогнозы основаны на возможности автоматизации существующих ныне процессов, а также с учетом внедрения новых бизнес-моделей и инновационных технологий, включая цифровые платформы, цифровые экосистемы, углубленную аналитику больших массивов данных, технологии «Индустрии 4.0», такие как 3D-печать, роботизация, интернет вещей и др. [10, с.70].

Да, безусловно, опасения по поводу отрицательного воздействия новых технологий возникли не сегодня. Так, еще в 1931 году экономист Джон Майнард Кейнес говорил о широком распространении технологической безработицы, «поскольку открытие способов экономного использования труда опережает темпы выявления новых применений труда» [11]. Цифровизация бизнес-процессов, и это неизбежно, повлечет за собой усложнение всех профессий. При этом, во-первых, произойдет высвобождение времени сотрудников для решения более сложных и творческих задач, во-вторых существенно повысит требования к наличию определенных навыков и уровню квалификации, что повлияет на появление нового подхода к распределению ответственности.

Наряду с этим, следует сказать и о положительных тенденциях, связанных с развитием цифровизации. Большое значение органами государственного управления придается цифровизации государственных сервисов, да и экономики страны в целом.

Развитию цифровых технологий посвящаются масштабные государственные программы (например, в России это правительственная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»). Эксперты прогнозируют существенное влияние автоматизации на рынок труда, что приведет к существенному высвобождению персонала, а также сокращению количества рабочих мест, которые требуют средней квалификации, что приведет в конечном итоге к увеличению разрывов в уровнях заработной платы, а это, в свою очередь повлечет возникновение и ряда проблем, как для предприятий, так и для государства.

Говоря о положительном влиянии процессов цифровизации на состояние рынка труда, нельзя не отметить, что новые технологии и платформы позволят создать новые возможности для трудоустройства, что потребует развития новых дополнительных навыков и на повышение квалификации, причем и тем людям, у которых ранее не было таких возможностей из-за ряда социальных либо географических ограничений. Кроме того, влияние инноваций позволит повысить производительность труда работников, положительно повлияет на вовлеченность кадров в экономику на основе применения дистанционных рабочих мест, что позволит в свою очередь обеспечить доступ к качественному образованию, появятся высокооплачиваемые профессии.

В настоящее время, как показал анализ, доля сотрудников, связанных с такой деятельностью, как разработка и применение цифровых инструментов, находится в пределах 1,5-2% от общей численности всего занятого населения России. Исследователи компании Pearson при поддержке исследователей из Nesta и школы Оксфорд Мартин подготовила отчет,

который был посвящен влиянию искусственного интеллекта и автоматизации на рабочую силу. Эксперты пришли к выводу, что судьбу 70% рабочей силы спрогнозировать невозможно. Между тем, специалисты высказали мнение о том, что искусственный интеллект, кроме негативных моментов, может принести на рынок труда и положительные. Так, например, они утверждают, что 10% специалистов в ближайшие года ожидает существенный рост. То есть, видимо речь идет о профессиях, в которых отсутствуют рутинные операции, которые можно автоматизировать. При этом эксперты высказывают уверенность в том, что, так называемые «навыки XXI века» будут востребованы все больше, а старые профессии, вероятнее всего, трансформируются в более современные. Иначе говоря, в случае, если искусственный интеллект и не оставит какую-либо профессию в прошлом, то в любом случае заставит человека, занимающегося данной профессией пересматривать технологии и алгоритмы своей деятельности, подстраиваться под новые сценарии работы, что во многом повысит ценность знаний, но в случае их применения в практической деятельности.

Довольно заметным трендом последних лет является быстрый рост рынка, так называемой, неформальной занятости, означающей внештатных сотрудников-фрилансеров. Так, например, в США в 2018 г. зафиксировано около 53 миллионов человек, которые работали в таком режиме и по совместительству и как основные работники. Безусловно, на рост неформальной занятости серьезное влияние имело влияние цифровых технологий, а также массовое распространение различных интернет бирж труда и специализированных онлайн - платформ, позволяющих работникам искать в таком формате работу (например, Upwork и Amazon Mechanical Turk). Около 1% американской рабочей силы приняли решение в вопросе найма благодаря цифровым платформам. Причем эксперты уже сейчас говорят о большом будущем таких бирж труда.

Если сравнить ситуацию с развитием цифровых технологий в США, то следует отметить, что единой государственной программы развития цифровых технологий в этой стране не предусматривается, хотя в различные годы были реализованы так называемые, технологические инициативы совместно с частным бизнесом и научным сообществом. Например, можно назвать проект в сфере «облачных» вычислений, который был реализован в 2009 году или инициатива бывшего президента Барака Обамы, которая предусматривала создание сети институтов/центров передового промышленного производства (в 2011 г.) с привлечением ключевых федеральных министерств и крупнейших технологических компаний США. Причем по инициативе ряда ведущих представителей американского частного бизнеса

(прежде всего, – GE, AT&T, IBM, Intel и Cisco) в 2014 г. был создан специальный Промышленный Интернет-Консорциум, ключевой задачей которого было “ускорение развития, промышленного внедрения и широкого распространения соединенных друг с другом машин, устройств, а также интеллектуальной аналитики, т.е. промышленного интернета вещей [12, с.137].

Существует условное разделение рынков труда на основе подхода к классификации задач, разработанного датским ученым Йенсом Расмуссенем. Суть данного подхода заключается в условном разделении всех занятых в экономике работников на три категории – «Умение», «Правило», «Знание» [13, с.8] в соответствии с уровнем и характеристикой выполняемой им работой. В соответствии с данными отчета международной компании BCG (Boston Consulting Group), Россия находится в критическом положении, так как на сегодня всего 17% рабочего населения России занимаются высококвалифицированным трудом, а соответственно 35% и 48% относятся к категориям «Умение» и «Правило». В соответствии с данными отчета BCG, в структуре занятости передовых стран, категория «Знание» занимает не менее 25%. Конечно, с внедрением в нашу жизнь новых технологий будут меняться и требования к работникам, которые в будущем должны будут адаптироваться к условиям, созданным новым рынком труда, для чего необходимо обладать полезными и актуальными для работодателя навыками.

Так, по мнению экспертов BCG работники должны будут владеть такими «базовыми» компетенциями, как: интеграционные навыки; умение работать за компьютером на отличном (хорошем) уровне, а также навыки пользования интернетом; умение решать сложные задачи; критическое мышление; креативность; суждение и принятие решений; клиентоориентированность; умение вести переговоры; навыки координации, взаимодействия; способность к быстрому обучению; обработка больших данных; когнитивная гибкость (умственная способность переключаться с одной мысли на другую, а также обдумывать несколько вещей одновременно) [14].

Причем эксперты склоняются к такому мнению, что профессии, которые каким-то образом с принятием решений, с оценкой, с решением нетривиальных задач будут цениться более высоко, а за проявление гибкости ума и применение в решение задач системного мышления, профессионалы будут получать высокую зарплату. Но, безусловно, это не означает, что каждый работник должен будет обладать всеми перечисленными качествами. Но наличие у работника большего количества навыков дает ему большую возможность

адаптироваться в новой информационной среде. Тем более что ученые предсказывают, что ряд профессий вообще могут исчезнуть в ближайшее время, а из этого следует, что многим работникам придется либо переквалифицироваться, либо, увы, уходить вовсе с рынка труда.

Нельзя не коснуться тех необходимых компетенций, которыми должен будет владеть руководитель любого звена в ближайшие 5-7 лет. К наиболее важным можно отнести следующие: управление изменениями, умение решать сложные задачи в условиях неопределенности и риска, креативность, что предполагает наличие общего интеллекта. Как мы видим, частично компетенции совпадают с представленными выше «базовыми» навыками для всех работников. Но, в новых технологических условиях, как представляется, от руководителя потребуются специальные, нестандартные умения, которые характерны для молодежи, а, следовательно, для работников старшего возраста занять руководящую должность станет проблематично. Сегодня уже многие специалисты инженерного профиля показывают знания в прикладных областях, необходимых для реализации в эпоху цифровизации, включая, например, такие направления, как разработка программного обеспечения, обеспечение кибербезопасности, и даже использование и применение искусственного интеллекта.

В течение ряда лет наша страна на государственном уровне предпринимает ряд усилий по диверсификации экономики страны с целью перехода на траекторию инновационного развития. Причем у данной цели есть серьезные предпосылки, включая господство глобальных технологических, демографических и геополитические трендов, которые существенно влияют на изменение сложившегося в мире разделение труда и которые, по сути, создают совершенно новый экономический уклад – экономику знаний. Безусловно, сегодня Россия пытается активно создавать и развивать свою ИКТ- инфраструктуру в масштабах государства, да и емкость имеющегося у нее внутреннего рынка достаточно велика, однако, потенциал цифровизации промышленного сектора раскрыт еще не в полном объеме.

На данный момент Россия находится на переходном этапе между экономикой ресурсов и экономикой знаний, поэтому она достаточно уязвима в части рынка труда, изменяющегося под влиянием цифровизации, автоматизации и роботизации производства и бизнес-процессов. Как было отмечено ранее, в России доля высокотехнологичного производства невысока, и только 17% рабочих мест в стране можно отнести к категории «Знание» [13]. К 2025 году, как предполагают эксперты, характер конкуренции за кадры

приобретет новый формат с учетом старения населения и выходом на рынок труда молодых работников поколения «Z» [15].

Отраслевая структура экономики, используемые предприятиями технологии, технический уровень производства определяют профессиональный состав работников и спрос на рабочую силу, в т.ч. и профессиональные компетенции. По результатам исследований Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования, развитие цифровизации способно высвободить около 12,5 млн. занятых [16; с.2].

Действительно, проблема прогнозирования влияния цифровизации на рынок труда сегодня приобретает новое значение. В первую очередь это связано со сложностью оценок результирующего влияния факторов, влияющих на рост занятости и соответственно факторов, оказывающих влияние на рост безработицы.

Так, к факторам, влияющим на рост занятости можно отнести следующие:

- особенности спроса и предложения на региональном рынке трудовых ресурсов;
- создание новых рабочих мест под влиянием появления новых профессий;
- рост спроса на профессии, используемые в сфере ИТ;
- сокращение времени поиска работы в связи с наличием имеющихся сервисов;
- увеличение количества рабочих мест, где работники могут работать удаленно

Факторы, влияющие на рост безработицы:

- автоматизация рабочих мест, что, снизит востребованность на ряд других профессий;

- задержка во времени между возникновением потребности в высококвалифицированных работниках и их подготовкой, в результате чего возможно возникновение структурной безработицы.

По данным компании Superjob снижение вакансий низкой квалификации будет неизбежно снижаться каждый год на 5% при одновременном росте спроса на специалистов высокой квалификации, хотя пока спрос на специалистов ИТК превышает во много предложение. Так, удельный вес потребности для замещения вакантных рабочих мест по специалистам высшей квалификации ИТ-сектора составляет 3,3 % [7].

Да, действительно, цифровизация окажет существенное влияние на модели отраслевых рынков, повышая их конкурентоспособность, предполагая перспективное их развитие как в отдельных отраслях, так и национальных экономик. Анализ показал, что 10% лучших по уровню цифровизации компаний России приносят в два–три раза больше

доходов для своих акционеров, обеспечивая высокие темпы роста выручки предприятия. Предполагается, что от 2 до 50% всей деятельности будет к 2036 году полностью автоматизировано, а к 2066 году эта доля может достичь от 47 до 99% [17].

По данным ООН и Федеральной службы государственной статистики, в нашей стране численность трудоспособного населения в ближайшие несколько десятилетий будет уменьшаться. В таких условиях «цифровые» кадры являются стратегическим активом для России, а их нехватка неизбежно приведет к снижению темпов роста всей экономики страны. В связи с чем представляется, что важнейшим государственным вопросом должен стать вопрос обеспечение страны необходимым количеством «цифровых» кадров. Предполагается, что в связи с этим в ближайшей перспективе структура занятости и структура спроса российского рынка претерпят серьезные изменения, что предопределяет необходимость серьезной подготовки.

Представляется, что при переходе на новый инновационный путь развития Россия должна обратить внимание на изменение не только кадровой, но и экономической модели. Да и саму подготовку «цифровых кадров» невозможно представить без существенных изменений в системе высшего и профессионального образования, без уклона на развитие когнитивных навыков выпускников. В сферу образования следует привлекать талантливых специалистов с учетом максимального использования возможностей цифровизации. Конечно, все эти мероприятия потребуют, как от государства, так и от учебных заведений четких предварительных действий, которые позволят быть готовыми к неизбежным грядущим изменениям.

В заключение приведем слова президента Всемирного экономического форума в Давосе Клауса Шваба, который в своем труде «Четвертая промышленная революция» писал: «Мы сегодня стоим у истоков революции, которая не имеет аналогов и которая фундаментально изменит нашу жизнь, наш труд и наше общение» [18, с.8].

Список использованной литературы:

1. Егорушкина Т. Н. Совершенствование механизмов государственного регулирования в обеспечении стабильного развития экономики России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 30. – С. 66–70. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/65084.htm>

2. Бабаев А.Б., Егорушкина Т.Н. Информация как универсальный товар в период развития цифровой экономики // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 1. С.11-17
3. Левин А.И., Судов Е.В. Концепция и технологии компьютерного сопровождения процессов жизненного цикла продукции // Информационные технологии и наукоемкое машиностроение. Компьютерное обеспечение индустриального бизнеса/ Под ред. А.Г. Брахутина. – Киев: Техника, 2009.- С.612-625.
4. Денисов В.Н., Калинин Н.В., Егорушкина Т.Н. Направления совершенствования экономических систем в рамках концепции «Умный город» // Международный научно-исследовательский журнал. 2021. № 3-2 (105). С. 137-140.
5. Use of cloud-based accounting technologies in the information security system. Sokolenko L., Egorushkina T., Kosytsia O., Atamas O., Kyiashko O. // Academy of Accounting and Financial Studies Journal. 2020. Т. 24. № 2.
6. https://www.rea.ru/Documents/Бюджет_итог_2020_2.pdf
7. <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovizatsii-na-rynok-truda/viewer> .
8. Сергей Абрамов. Суперкомпьютеры: обратные рекорды (рус.) // Наука и жизнь. — 2019. — № 1. — С. 42—45.
9. https://www.rbc.ru/technology_and_media/05/07/2017/595cbefa9a7947374ff375d4
10. Ушакова Ю.О., Усков В.С. Идентификация направлений развития цифровой экономики в России// Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки. 2019. №3. С.70-88
11. Джон Мейнард Кейнс, «Экономические возможности для наших внуков», из книги «Эссе об убеждениях», изд-во Harcourt Brace, 1931.
12. <https://fundamental-research.ru/pdf/2020/5/42760.pdf>
13. The Boston Consulting Group (BCG). Доклад «Россия 2025: от кадров к талантам, 2017. С. 8-68.
14. https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf
15. <https://docviewer.yandex.ru/view/1019800879>
16. <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovizatsii-na-rynok-truda/viewer>
17. <https://docviewer.yandex.ru/view/1019800879%3D&lang=ru>
18. Шваб К. Четвертая промышленная революция / «Эксмо», 2016- (Top Business Awards).

УДК 331.5 (52-56); 311.313

*Золотова Л.В.,
к.э.н., доцент
Оренбургского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Портнова Л.В.
к.э.н., доцент
Оренбургского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова*

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**TRENDS OF LABOR MARKET DEVELOPMENT IN ORENBURG REGION**

Аннотация: В статье рассматривается ситуация на рынке труда Оренбургской области в настоящее время, динамика его развития в современных реалиях. Исследование основывается на общенаучной методологии, которая предусматривает применение системного подхода к решению проблем рынка труда региона. Основой данной работы являются фундаментальные труды отечественных и зарубежных учёных по проблемам развития регионального рынка труда, занятости и безработицы. В статье рассмотрены структура и динамика основных показателей рынка труда Оренбургской области.

Abstract: The article examines the situation on the labor market of the Orenburg region at the present time, the dynamics of its development in modern realities. The study is based on a general scientific methodology, which provides for the application of a systematic approach to solving the problems of the labor market in the region. The basis of this work is the fundamental works of domestic and foreign scientists on the development of the regional labor market, employment and unemployment. The article examines the structure and dynamics of the main indicators of the labor market in the Orenburg region.

Ключевые слова: Оренбургская область, рынок труда, занятость, безработица, динамика.

Keywords: Orenburg region, labor market, employment, unemployment, dynamics.

В современных условиях развития Оренбургского региона проблемы занятости и безработицы вызывают большой интерес. Различные преобразования в экономике, кризисные явления затрагивают все сферы региональной экономики, оказывают серьезное влияние на рынок труда, который, как лакмусовая бумага, мгновенно реагирует на эти изменения [1,

с.673]. О том, каким будет предложение труда на соответствующем рынке, позволяют судить показатели рождаемости, индикаторы структуры и интенсивности изменения численности населения в трудоспособном возрасте, уровень образования населения. В то же время без исследования такого явления как безработица не представляется возможным оценить состояние и перспективы развития рынка труда в Оренбургском регионе.

По данным Оренбургстата, в среднем за последние семь лет в регионе наблюдается устойчивая тенденция к сокращению, как общей численности рабочей силы, так и отдельных ее структурных составляющих: занятых и безработных (рис.1).



Рис.1. Динамика основных показателей рынка труда Оренбургской области

Рост численности рабочей силы в 2020 году обусловлен увеличением числа безработных.

Так, в среднем за 2014-2020 гг. численность рабочей силы ежегодно снижалась на 18,1 тыс.чел. (или на 1,8%), численность занятых – на 19,6 тыс. чел. (или на 2,1%), численность безработных – на 1,5 тыс. чел. (или на 3,0%).

Факторами сокращения рабочей силы в Оренбуржье, наряду с общероссийскими демографическими трендами (табл. 1,2), являются депопуляция населения и снижение его численности в трудоспособном возрасте (рис. 2).

В среднем за исследуемый период численность населения Оренбуржья ежегодно снижалась на 9,4 тыс. чел. или на 0,5%.

Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что главной проблемой на протяжении последних пяти лет является естественная убыль населения. Кроме естественного сокращения населения, до 2020 г. имеет место и миграционное сокращение, что также отрицательно сказывается на экономическом потенциале области. [16, с. 94].

Таблица 1.

Динамика численности населения Оренбуржья на 1 января, тыс. чел.

Годы	РФ	ПФО	Оренбургская область
2014	143666,9	29738,8	2008,5
2015	146267,3	29715,5	2001,1
2016	146544,7	29673,6	1994,7
2017	146804,4	29636,5	1989,6
2018	146880,4	29542,7	1977,7
2019	146780,7	29397,2	1963,0
2020	146748,6	29287,7	1956,8

Составлено по источникам: [7,8,9]

Согласно оперативным данным Оренбургстата, на 01.01.2020 г. численность населения Оренбургского региона была равна 1942,9 тыс. чел., то есть тенденции сокращения числа, проживающих на территории региона сохраняются.

Таблица 2.

Демографические характеристики Оренбуржья за 2014-2020 гг.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Рождаемость (на 1000 чел. населения)	14,6	14,2	13,4	11,6	11,0	10,0	10,1
Смертность (на 1000 чел. населения)	14,2	14,0	13,5	13,3	13,3	13,0	14,5
Естественный прирост, убыль (-) населения, чел.	729	333	-196	-3390	-4419	-5935	-722
Естественный прирост, убыль (-) населения (на 1000 чел. населения)	0,4	0,2	-0,1	-1,7	-2,3	-3,0	-4,4
Миграционный прирост, снижение (-), чел.	-8185	-6681	-4977	-8479	-10294	-237	845

Составлено авторами по источнику: Оренбургстат



Рис. 2. Динамика возрастной структуры населения Оренбургской области на 1 января соответствующего года, чел.

Составлено авторами по источнику: Оренбургстат

Доля населения региона в трудоспособном возрасте с 58,5% в 2014 г. снизилась до 55% в 2020 г. Растет доля лиц старше трудоспособного возраста (с 22,8% в 2014 г. до 24,9% в 2020 г.). Удельный вес жителей младше трудоспособного возраста в 2020 г. составил 20,2%, что на 1,5% больше по сравнению показателем в 2014 г. Воспроизводство трудовых ресурсов осуществляется медленными темпами

В среднем ежегодно численность трудоспособного населения снижалась на 22726,2 чел. или на 2%, число жителей области в возрасте старше трудоспособного увеличивалась на 2%, на 1% увеличивалась численность населения, способного к труду, младше соответствующего возраста.

Анализируя динамику основных показателей занятости и безработицы для Оренбургской области (табл.3), стоит отметить, что тенденции к снижению наблюдаются с 2016-2017 гг. Если для безработицы снижение уровня, безусловно, положительный момент, то уменьшение экономической активности и занятости – негативная тенденция.

Таблица 3.

Динамика основных показателей занятости и безработицы в Оренбургской области за 2014-2020 гг.

Показатели	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019 г.	2020г.
Уровень участия в рабочей силе, %	68,8	67,6	68,4	68,4	62,7	58,1	58,8
Уровень занятости, %	65,7	64,3	65	59,7	59,9	55,5	55,3

Показатели	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019 г.	2020г.
Уровень общей безработицы, %	4,4	4,8	4,9	4,5	4,4	4,4	5,9
Уровень зарегистрированной безработицы, %	1,2	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3	4,1

Однако, начиная с марта 2020 года, показатели регистрируемой безработицы демонстрируют стремительный рост, как в абсолютном, так и в относительном выражении.

Данные выборочных обследований рабочей силы, проведенных Росстатом, показывают прирост численности безработных в области (табл. 4). Уровень безработицы в Оренбуржье также увеличивается. Наибольшее сокращение числа сотрудников характерно для сферы рыночных услуг.

Аналогичные тенденции наблюдаются в динамике показателей регистрируемой безработицы по Оренбургской области. На рисунке 3 отчетливо видны тенденции роста в динамике численности официально зарегистрированных безработных с 01 мая 2020 года, далее следует резкое увеличение показателя. Очевидно, что пандемия коронавирусной инфекции внесла коррективы в развитие рынка труда не только Оренбургской области, но и России в целом. Дистанционный режим регистрации в качестве безработного, а также увеличение выплат по безработице стали катализатором роста числа граждан, регистрирующихся в службах занятости.

Таблица 4.

Данные выборочных обследований рабочей силы по Оренбургской области

Показатели	май-июль 2020 г.	декабрь 2020 г. – февраль 2021 г.
Численность рабочей силы, тыс. чел. - всего, в т.ч.	929	947,1
занятые	876,1	887,1
безработные	52,9	60
Уровень, в %		
участия в рабочей силе	58,5	59,7
занятости	55,2	56
безработицы	5,7	6,3

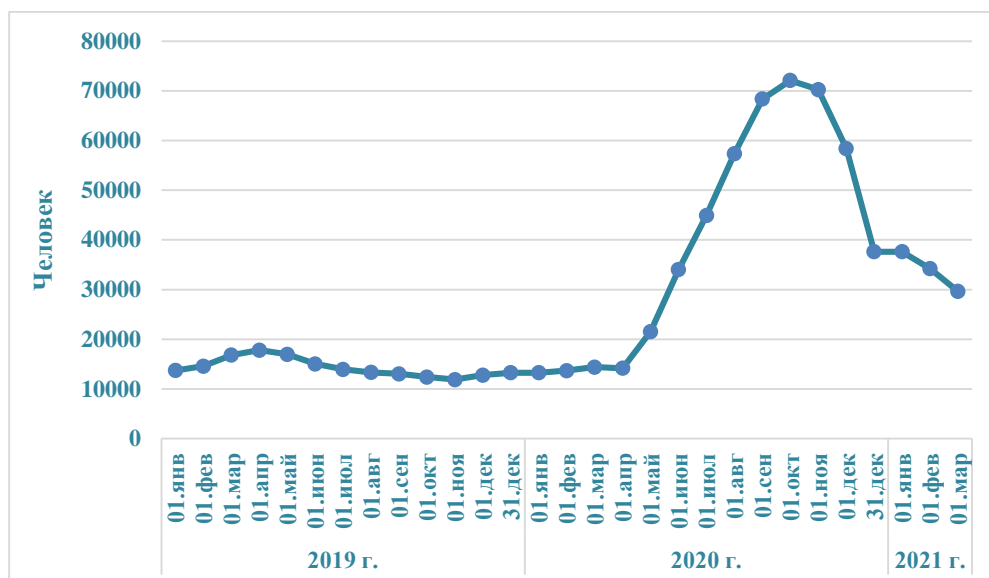


Рис. 3. Динамика регистрируемой безработицы в Оренбургской области

Составлено авторами по источникам: [9-10]

В период влияния разного рода кризисных явлений на состояние и развитие Оренбургской области особый интерес вызывают структурные изменения на рынке труда региона. Официальные данные за 2020 год по структурам занятых и безработных Оренбуржья в настоящее время не опубликованы Оренбургстатом, поэтому периодом исследования динамических структурных сдвигов выбран 2014-2019 гг.

По данным Оренбургстата, наибольшую активность в предложении труда за исследуемый период проявляли лица обоего пола в возрасте от 30 до 49 лет, имеющие высшее и среднее профессиональное образование [14].

В структуре занятого населения Оренбургской области по возрасту наибольший удельный вес также принадлежал населению в возрасте 30-49 лет. В возрастной структуре занятых отмечается снижение доли лиц в возрасте 25-29 лет и 50-54 лет, и увеличение доли занятых мужчин и женщин пенсионного возраста (55-69 лет).

В распределении занятого населения по уровню образования преобладают лица обоего пола, имеющие среднее профессиональное образование, на втором месте – занятые лица с высшим образованием. В 2019 г. по сравнению с 2014 г. отмечается рост доли занятых со средним профессиональным образованием и доли лиц, имеющих высшее образование [9].

Распределение безработного населения Оренбургской области за 2014-2019 гг. характеризуется следующими данными: в структуре безработных по возрасту преобладают

мужчины и женщины, находящиеся на пике трудоспособного возраста (30-49 лет), их доля в 2019 г. по сравнению с 2014 г. увеличивается. На втором месте безработная молодежь в возрасте 20-24 года, доля которой в 2019 г. по сравнению с 2014 г. снизилась, что говорит об улучшении адаптации к условиям рынка труда выпускников различных учебных заведений [2, с. 24]. Наименьший удельный вес в структуре занимают безработные пенсионного возраста.

По уровню образования в соответствующем распределении наибольшая доля принадлежит безработным, имеющим среднее профессиональное образование, на втором месте – доля безработных лиц со средним полным (общим) образованием, на третьем – лица без работы с высшим образованием. За исследуемый период отмечаются тенденции роста доли безработных с высшим и средним полным общим образованием.

В распределении по признаку «незавершенная безработица» наибольшую долю составляют лица, которые ищут работу 12 и более месяцев. Дольше всех ищут работу пенсионеры.

Ежегодно в течение исследуемого периода растет численность незанятых трудовой деятельностью граждан, зарегистрированных в госслужбах занятости, из них доля признанных безработными варьируется от 75,1% в 2014 г. до 91,8% в 2019 г.

В структуре зарегистрированных безработных по причинам потери работы наибольший удельный вес приходится на лиц, уволившихся по собственному желанию, за исследуемые период наблюдается тенденция роста данной доли [13]. Среди безработных, регистрируемых в службах занятости, наименьшая доля принадлежит выпускникам различных учебных заведений, причем доля таких зарегистрированных безработных имеет тенденцию к сокращению в среднем за 2014-2019 гг.

Ряд распределения численности зарегистрированных безработных по уровню образования имеет следующие характеристики [20, с.19]: наибольшая доля приходится на лиц, имеющих среднее профессиональное образование, второе место принадлежит доле зарегистрированных безработных с высшим образованием, их доля имеет тенденцию к росту. Чаще всего обращаются для регистрации в службах занятости граждане в возрасте от 30 лет и старше. Из числа зарегистрированных безработных около 20% имели длительный перерыв в работе (больше 1 года).

В структуре регистрируемой безработицы по ее продолжительности наибольший процент составляют лица, находящиеся в состоянии безработного лица, состоящего на учете в службе занятости, от 1 до 4 месяцев.

О динамических структурных сдвигах в основных распределениях занятого и безработного населения в 2019 г. по сравнению с 2014 г. позволяют судить результаты расчетов индекса В.М. Рябцева (табл.5).

Таблица 5.

Коэффициенты структурных различий в распределениях занятого и безработного населения Оренбургской области, полученные при расчете индекса В.М. Рябцева (J_R)¹

Наименование распределения	Значение индекса J_R	Уровень структурных различий по J_R
Возрастная структура рабочей силы	0,058	Весьма низкий
Структура рабочей силы по уровню образования	0,059	Весьма низкий
Возрастная структура занятого населения	0,060	Весьма низкий
Структура занятых по уровню образования	0,062	Весьма низкий
Возрастная структура безработного населения	0,033	Весьма низкий
Структура безработных по уровню образования	0,035	Весьма низкий
Структура безработных по продолжительности поиска работы	0,109	Низкий
Структура зарегистрированных безработных по причинам потери работы	0,061	Весьма низкий
Структура зарегистрированных безработных по возрасту	0,038	Весьма низкий
Структура зарегистрированных безработных по уровню образования	0,074	Низкий
Структура зарегистрированных безработных по составу	0,236	Существенный
Структура зарегистрированных безработных по продолжительности безработицы	0,152	Существенный

¹Рассчитано авторами по источникам: [4-6]

По данным таблицы 5 можно сделать следующие выводы: в большинстве основных распределений, существующих на рынке труда, наблюдаются весьма низкие структурные различия. Данные распределения характеризуются относительной однородностью [3, с. 149].

Низкий уровень структурных различий характерен для распределения безработных по продолжительности поиска работы и распределения зарегистрированных безработных по уровню образования.

Существенными признаются различия в структурах зарегистрированных безработных по составу и продолжительности безработицы в 2019 г. по сравнению с 2014 г.

Начавшийся с 2017 года переход экономики к цифровизации, несомненно, окажет колоссальное влияние на рынок труда региона. Однако рассматривая изменение показателей занятости и безработицы в Оренбургской области за последние два года исследуемого периода, трудно сделать выводы о намечающихся тенденциях в динамике показателей, а тем более о перспективах развития рынка труда. Что касается исследуемого периода 2014-2020 г. и начала 2021 г., то основные тенденции таковы. Постепенное снижение из года в год общей численности рабочей силы и ее составляющих, обусловленное нисходящим демографическим

трендом и сокращением численности населения в трудоспособном возрасте будет иметь значительные экономические последствия для всех сегментов экономики области. Прогнозные показатели баланса трудовых ресурсов региона на 2020-2022 гг. имеют позитивные тенденции изменения численности как населения в трудоспособном возрасте, так и рабочей силы [11]. В сравнении с данными исследуемого периода, в частности с данными 2019 года, можно охарактеризовать данный прогноз как оптимистический. При продолжающемся сокращении населения в трудоспособном возрасте Стратегией развития Оренбуржья до 2030 года предусмотрена работа по росту предложения на рынке труда за счет вовлечения в трудовой процесс работников старшего возраста, инвалидов, лиц с ограниченными возможностями занятости [12].

Относительно постоянная численность занятых в экономике говорит о том, что в области практически не создаются новые рабочие места, реализуемых инвестиционных проектов недостаточно для создания новых производств. На резкий рост численности регистрируемой безработицы оказали влияние как различные кризисные явления в экономике, обусловленные влиянием пандемии коронавируса, так и цифровизация, которая упрощает регистрацию граждан в качестве безработных. Согласно сценарию постепенного роста, описанному в Стратегии развития Оренбургской области до 2030 года, в области предусмотрена активная инвестиционная политика, которая будет способствовать развитию производства и созданию рабочих мест. Рост предложения на рынке труда региона за счет миграционного прироста предусмотрен сценарием «либерализации», который предполагает упрощение миграционного законодательства.

Таким образом, результаты проведенного исследования могут найти отражение в направлениях региональной политики занятости, способствуя снижению напряженности на рынке труда Оренбуржья и появлению положительных тенденций в динамике показателей экономического развития области.

Список использованной литературы:

1. Александрова Л.А., Золотова Л.В., Лаптева Е.В. Оценка степени влияния показателей состава и структуры трудовых ресурсов России на финансово-экономические показатели страны // Экономика и предпринимательство. 2018. № 4 (93). С. 118-125.

2. Золотова Л.В., Портнова Л.В. Социально-экономическое развитие Оренбургской области в условиях перехода к цифровой экономике: кластерный подход. В сборнике: Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Материалы XIX Национальной научной конференции с международным участием. Отв. ред. В.И. Герасимов. Москва, 2020. С. 673-675.
3. Портнова Л.В. Статистический анализ и прогнозирование уровня безработицы (на примере Оренбургской области) // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2012. Т. 2. №34-1. С. 148-152.
4. Региональная статистика: Учебник. Под ред. В. М. Рябцева, Г. И. Чудилина. - М., 2001. - 380с.
5. Статистический ежегодник Оренбургской области. 2019: Стат.сб./Оренбургстат. – Оренбург, 2019. – 530 с.
6. Труд и занятость в Оренбургской области: Статистический сборник/Оренбургстат. – Оренбург, 2019. 124 с.
7. Социальное положение и уровень жизни населения Оренбургской области: Стат.сб./Оренбургстат. – Оренбург. 2019. – 437 с.
8. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения 13.05.2021).
9. Официальный сайт Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. Режим доступа: <https://orenstat.gks.ru> (дата обращения 13.05.2021).
10. Интерактивный портал службы занятости Оренбургской области <https://szn.orb.ru/content/руководство> (дата обращения 13.05.2021).
11. Баланс трудовых ресурсов Оренбургской области (прогнозные значения). Режим доступа: http://szn.orb.ru/content/баланс_трудовых_ресурсов (дата обращения 13.05.2021).
12. Стратегия развития Оренбургской области до 2020 года и на период до 2030 года. Режим доступа: <http://orenburg-gov.ru/strateg/2030/> (дата обращения 13.05.2021).
13. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Стат.сб./Росстат. М., 2020. 145 с.

УДК 331.5

*Курсанова О.Г.,
к.э.н., доцент,
доцент кафедры экономики и торгового дела
Смоленского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова*

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

PROBLEMS OF EMPLOYMENT AND PERSONAL DATA PROTECTION IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в статье рассмотрены две основные проблемы, сопровождающие функционирование рынка труда в современных условиях. В первую очередь это обеспечение защиты персональных данных сотрудников, что является достаточно актуальным в условиях перехода к цифровому формату документального оформления трудовых отношений. Трудоустройство связано с организацией профессиональной подготовки кадров, требующихся на современном рынке труда, что актуализирует проблему повышения конструктивности диалога между образовательными учреждениями и работодателями.

Abstract: the article considers two main problems that accompany the functioning of the labor market in modern conditions. First of all, this is ensuring the protection of personal data of employees, which is quite relevant in the context of the transition to the digital format of documenting labor relations. Employment is associated with the organization of professional training of personnel required in the modern labor market, which actualizes the problem of increasing the constructive dialogue between educational institutions and employers.

Ключевые слова: рынок труда, цифровая экономика, цифровизация, персональные данные, трудоустройство, профессиональная подготовка

Keywords: labor market, digital economy, digitalization, personal data, employment, professional training

Проблема эффективного функционирования рынка труда на протяжении всего периода существования экономических отношений являлась достаточно актуальной вне зависимости от того, каков тип экономического развития был присущ национальной экономике на конкретном временном этапе.

Действительно неважно, коммунистический, феодальный, рабовладельческий или капиталистический тип экономической формации характерен в настоящий момент для

общества, одним из ключевых показателей общественного благополучия должно являться создание и контроль со стороны уполномоченных органов государственной власти рабочих мест для граждан, либо содействие их предпринимательской инициативе в целях формирования так называемого «среднего класса», являющегося гарантом и условием для формирования предпосылок устойчивого развития национальной экономической системы.

Особенно актуальной данная задача представляется для современного периода, в котором все большее количество стран осознают важность не только механического труда в обеспечении устойчивого экономического развития, но и возрастающую роль так называемого «интеллектуального» труда, основанного на использовании результатов «экономики знаний», а, следовательно, требующих иных подходов к профессиональной подготовке кадров для экономики нового типа, обеспечения механизмов их правовой защиты, что обуславливает актуальность заявленной темы.

Процесс цифровизации большинства экономических процессов, который достаточно широко проникает во все сферы экономической и общественной жизни, затрагивает ключевые институты государственного управления, в первую очередь поставил правительства государств перед необходимостью адаптировать значимые рынки (фондовый, банковский, рынок труда и т.д.) под новые требования, что повлекло за собой большое количество проблем, начиная от необходимости технической модернизации созданных при организациях, учреждениях и ведомствах автоматизированных рабочих мест (что особенно важно для Российской Федерации, традиционно являющейся страной отсталой в уровне технического оснащения), и заканчивая необходимостью формирования эффективного механизма правовой защиты формируемых в новых условиях баз данных (персональных данных сотрудников, данных клиентов банков, коммерческих организаций и т.п.).

Последняя задача также является особенно актуальной, поскольку в условиях цифровизации, как показывает практика, уровень защиты информации от внешних угроз и хищений в целях дальнейшего корыстного использования, становится все более или более прозрачным, поскольку технические навыки криминальных и мошеннических структур, ориентированных на неправомерное использование коммерческой и иной корпоративной информации, относимой к категории приватной, к сожалению, совершенствуются быстрее, чем формируется механизм правовой защиты и нарастает правоприменительная практика по данным вопросам.

Следовательно, проблема защиты персональных данных сотрудников, клиентов и иной информации, составляющей коммерческую для организации тайну, является одной из задач, которую должна решить администрация.

Не менее важной задачей в условиях цифровизации экономики и перехода большинства хозяйственных процессов на современный формат, который для большинства профессий оказался достаточно успешным, как показал опыт «удаленной работы» в период принудительного ограничения деятельности большинства хозяйствующих субъектов в условиях пандемии COVID-19, несмотря на свое относительное удобство, тем не менее вскрыл достаточно большое количество проблем, решать которые также должны работодатели согласованно с образовательными учреждениями и непосредственно претендентами на те или иные должности. В первую очередь, актуальной по-прежнему является проблема технического обеспечения рабочих мест, в т.ч. организованных на «удаленной основе» современным офисным оборудованием, позволяющим с требуемой эффективностью обеспечить командную работу.

Для организации конференц-связи, оперативного проведения совещаний, работы с клиентами и т.п. недостаточно одного стационарного компьютера, который используется по графику (как показала практика) всеми членами семьи. В данном случае, для успешного выполнения профессиональных задач необходимо личное рабочее место сотрудника с устойчивой и скоростной Интернет-связью. К сожалению, подобная организация рабочих мест стоит достаточно дорого, и не каждый менеджер среднего звена, не говоря уже о более низких в организационной иерархии, может себе позволить такие затраты. Собственно говоря, большинство субъектов малого и среднего бизнеса, особенно в периферийных регионах, не могут обеспечить своих сотрудников современными и эффективными в техническом плане рабочими местами. Следовательно, данная проблема, учитывая прогнозируемый длительный период восстановления российской экономики, решена будет нескоро.

Далее, процесс цифровизации экономики неизбежно вносит свои коррективы в структуру спроса на те или иные специальности, предъявляя к даже ставшим уже традиционными профессиям менеджеров, маркетологов, инженеров и пр. новые требования к профессиональной компетенции их носителей. В последнее время достаточно частой становится полемика в отношении того, что представляет из себя «интеллектуальный» («умственный») труд, который противопоставляется тяжелому физическому труду, постепенно уходящему в прошлое вследствие процессов роботизации большинства тяжелых

работ. Очевидно, что в настоящее время интеллектуальный труд не является чем-то инновационным, соответствующим современным требованиям рынка труда. Как правило, его носители не исполняют сложных механических работ, требующих затрат физической силы, они относятся к категории офисных сотрудников, занятых выполнением рутинной работы с документами, проведением переговоров, организацией продаж и т.п., что относительно условно можно считать инновационной и интеллектуальной деятельностью. Другими словами, необходим пересмотр критериев и профессиональных характеристик таких сотрудников, переоценки тех требований, которые в настоящее время составляют их должностные обязанности в сторону адаптации к трудовой деятельности в условиях цифровизации основных социальных и экономических процессов.

В данном случае повышается значимость и необходимость решения проблемы корректировки профессиональной подготовки таких сотрудников, не говоря уже о появлении новых, необычных, но достаточно быстро становящихся модными, специальностей. Следовательно, актуальной становится задача: кто будет работать, и кто будет готовить кадры для требуемых специальностей, поскольку и на рынке труда (предложение рабочей силы), равно как и на рынке образовательных услуг (обучение новым профессиям) наблюдается острый дефицит.

Трендом современного рынка труда стало утверждение о том, что общество находится в постоянном развитии, и цифровизация – это неперенный признак его эволюции. При этом инициатива цифровизации, несмотря на наличие соответствующих указаний со стороны органов государственной власти, как отмечают результаты проводимых исследований, имеет национальный характер и исходит от физических лиц и представителей бизнеса, которым требуются сотрудники, обладающие принципиально новыми профессиональными умениями.

Анализ Атласа новых профессий, включающего перечень предлагаемых профессий будущего на перспективу до 2030 г., получающих интересные названия: «профессии завтра» и «профессии послезавтра», позволяет сделать вывод о том, что современный рынок труда действительно отличается инновационностью в своем социальном заказе. Представляют, например, интерес такие специальности будущего, как «сити-фермер», «виртуальный адвокат», «архитектор трансмедийных продуктов», «специалист по детской психической безопасности», «экопроповедник» и др. Данный Атлас предлагает также и достаточно подробный набор профессиональных компетенций, которыми должны обладать носители

подобных экзотических пока еще для российского общества профессий, однако еще более актуальным становится вопрос об их профессиональной подготовке [5].

Действительно, кто будет давать базовые знания и формировать первичные профессиональные умения и навыки, требуемые для успешного осуществления профессиональной деятельности? Нивелирование в последнее время ценности и важности высшего или среднего профессионального образования является достаточно тревожным сигналом, поскольку, говоря об его так называемой «девальвации», что не соответствует действительности, а является отражением неэффективной государственной политики в данной сфере. В качестве альтернативы классическому высшему или среднему профессиональному образованию ставятся набирающие популярность тренинговые программы, вебинары, мастер-классы, воркшопы и иные инновационные формы, которые, по нашему мнению, должны быть дополняющими образовательный процесс, но не заменяющие его. Эксперт или тренер, имеющий определенные практические заслуги, получивший необходимый сертификат, не сможет в полноценно заменить преподавателя, исследующего не только теоретические, но и практические особенности профессии, в рамках которой он осуществляет подготовку человеческого капитала для национальной экономики, а, следовательно, в большей степени способен добиться практических результатов.

Собственно говоря, на многочисленных в последнее время форсайт-сессиях, проводимых советами работодателей и профессорско-преподавательскими коллективами ведущих вузов страны, особенное место в обсуждениях занимают вопросы компетенций и трудоустройства в условиях цифровой экономики, поскольку переход на цифровую экономику невозможен без фундаментальной базы знаний и навыков, а также без качественной подготовки молодых специалистов, что способны предоставить только квалифицированные и имеющие накопленный опыт педагоги высших и средних профессиональных учебных заведений.

Тем не менее, согласно мнению экспертов Агентства стратегических инициатив, осуществляющих работу над Атласом новых профессий, деятельность в сфере преподавания в течение ближайших десяти лет также затронет неизбежная трансформация [5].

В таблице 1 представлены прогнозируемые в будущем профессии, которые должны прийти на смену классическому педагогу высшего или среднего профессионального учебного заведения и компетентностные требования к ним.

Как видно, предложен достаточно интересный перечень образовательных профессий будущего, однако по-прежнему актуальной является проблема профессиональной переподготовки самих педагогов, поскольку программы переквалификации, курсы повышения квалификации и т.п. также осуществляют люди, далекие от заявленных профессиональных навыков.

Таблица 1.
Перечень образовательных профессий будущего и компетентностные требования к их носителям

	Системное мышление	Межотраслевая коммуникация	Управление проектами	Бережливое производство	Программирование / Робототехника / Искусственный интеллект	Клиентоориентированность	Мультиязычность и мультикультурность	Работа с людьми	Работа в условиях неопределенности	Навыки художественного творчества
Модератор	+	+	+	-	-	-	-	+	-	+
Разработчик образовательных траекторий	+	+	+	-	+	+	-	+	-	+
Тьютор	+	+	+	-	-	+	-	+	-	-
Организатор проектного обучения	+	+	+	-	-	+	-	+	-	-
Координатор образовательной онлайн платформы	+	+	+	-	+	-	+	+	-	+
Ментор стартапов	+	+	+	-	+	+	+	-	-	-
Игромастер	+	+	-	-	-	-	+	+	-	+
Игропедагог	+	+	-	-	-	-	+	+	-	+
Тренер по майнд-фитнесу	+	+	+	-	+	+	-	+	-	-
Разработчик инструментам состояния сознания	+	+	+	-	+	+	-	+	-	-

Анализируя профессии, которые представлены в Атласе, также нельзя не обратить внимание на то, что достаточно большая категория людей предпенсионного или пенсионного возраста оказывается вычеркнутой из числа претендентов на рабочие места на рынке труда будущего. Между тем, проблема организации рабочих мест и обеспечения занятости данных категорий людей, особенно в условиях продолжающейся пенсионной реформы, по-прежнему остается актуальной задачей для государства, которое в настоящее время предлагает достаточно большое количество программ, позволяющих обучить пенсионеров,

предпенсионеров новым профессиональным навыкам, однако реализация их далека от эффективности. При этом кризисная демографическая ситуация в нашей стране ставит под сомнение составленные прогнозы профессий, которые ориентированы преимущественно на молодёжь, а, следовательно, в «стареющей» стране должного применения не найдут, по крайней мере до 2030 г.

Актуальным и дискуссионным на современном рынке труда в условиях цифровизации большинства хозяйственных процессов является вопрос возможности вытеснения рабочих мест, где работают люди, роботами и роботизированной техникой.

Вместе с тем, очевидно, что подобные изменения затронут в ближайшее время, несмотря на технологический прорыв, только те специальности и рабочие места, которые не требуют квалифицированных сотрудников (рис. 1), что, в свою очередь, создаст положительный стимул для повышения уровня личной профессиональной компетенции, а также формирование человеческого капитала и, как следствие, развития рынка труда в соответствии со сформулированной концепцией «профессий будущего».

	Возможности для человека	Угрозы для человека
Высококвалифицированные профессии	Робототехника не способна на генерирование креативных идей и принятие нестандартных решений	Стандартные решения и типовые ситуации достаточно легко программируются и имеют заданные алгоритмы, уменьшающие потребности в участии человеческого мышления
Низкоквалифицированные профессии	Труд наемных сотрудников стоит дешевле, чем содержание и обслуживание робота, следовательно, организация получает экономию на издержках хозяйственной деятельности	Работы, связанные с тяжелыми условиями труда, в большей степени эффективно выполняются роботизированной техникой, чем человеком

Рис. 1. Угрозы замещения труда человека роботизированной техникой

Также можно отметить и тот факт, что техника, несмотря на все ее преимущества и эффективность в использовании и имеет свойство ломаться, и сама себя она, как правило, не починит. Следовательно, пока в организации будет использовать робот, постоянно будет требоваться тот сотрудник, который обеспечит его техническое обслуживание и ремонт, что требует от такого сотрудника наличие профессиональных компетенций более высокого уровня.

Не менее актуальной проблемой, связанной с процессом трудоустройства в условиях цифровизации экономики, является защита персональных данных сотрудников, которые

заключают трудовой договор с организацией, гарантирующей им неприкосновенность информации, относимой к категории приватной.

Очевидно, что в условиях цифровизации барьеры, препятствующие получению информации для различных целей, становятся практически невидимыми. Следовательно, в современных условиях рынка труда стандартная процедура трудоустройства сопровождается достаточным риском, как для работника, так и для работодателя.

Учитывая возрастающий размер ответственности за разглашение персональных данных (табл. 2), целесообразной становится разработки модели корпоративной защиты собственной информационной базы (табл. 3) [1; 2; 3; 4].

Таблица 2.

Ответственность, предусмотренная за нарушения законодательства в сфере защиты персональных данных

Административная ответственность	Уголовная ответственность
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ)	Уголовный кодекс Российской Федерации (ст. 137 УК РФ)
Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее ФЗ № 152)	Штраф в размере до 200 тыс. руб. (либо в размере 1,5 летней заработной платы лица, совершившего правонарушение) Обязательные исправительные работы от 360 часов до 1 года
Предусмотрен административный штраф до 75 тыс. руб. за каждое выявленное нарушение	Арест до 4 мес. Лишение свободы до 2 лет

Основные угрозы безопасности персональных данных можно структурировать по следующим блокам, каждый из которых подвержен негативному воздействию и риску разглашения приватной информации вследствие, как объективных, так и субъективных причин:

- хакерство и наличие вирусных программ;
- возможность организации деструктивной или террористической деятельности при помощи цифровой среды;
- сбор базы данных (причем достаточно часто органами государственной власти и правоохранительными органами без ведома на то организации или физического лица);
- воровство информации в мошеннических или корыстных целях и пр.

Большая часть из них, на наш взгляд, обусловлена недостаточным уровнем внутренней защиты информации, зачастую обусловленной низкой профессиональной компетенцией специалиста по кадрам или руководителя. Вместе с тем, защита персональных данных напрямую зависит от их грамотных действий.

Таблица 3.

Модель эффективной защиты персональных данных сотрудников в условиях
цифровизации экономики

Направления формирование корпоративной системы защиты персональных данных сотрудников и иных информационных ресурсов организации	Уровни защиты персональных данных			
	У-1	У-2	У-3	У-4
Обеспечение безопасности помещений, в которых размещены корпоративные и информационные базы, препятствующих проникновению лиц, имеющих преступный умысел	+	+	+	+
Обеспечение сохранности ресурсов – носителей персональных и иных баз данных	+	+	+	+
Назначение и утверждение администрацией ответственных за работу с персональными данными (пп.1 ч.1 ст.18.1, ч.1 ст.22.1 ФЗ № 152, ч. 5 ст. 88 ТК РФ), формирование перечня сотрудников, имеющих доступ к персональным данным. Подписание соглашения о неразглашении	+	+	+	+
Использование технических средств защиты информационных баз данных, персональные, прошедшие процедуру оценки соответствия их требованиям законодательства Российской Федерации, применение которых возможно в случае необходимости	+	+	+	+
Назначение сотрудника, ответственного за информационную безопасность организации и контролирующего деятельность лиц, имеющих доступ к корпоративной информационной базе данных	-	+	+	+
Обеспечение доступа к электронному документообороту и носителям информационных баз данных только администрации или уполномоченным сотрудникам	-	-	+	+
Автоматическая регистрация изменений полномочий сотрудников в отношении доступа к корпоративной базе данных, включая персональные данные сотрудников	-	-	-	+
Создание структурного подразделения, курирующего вопросы информационной безопасности организации	-	-	-	+

Как видно, для формирования эффективной модели защиты корпоративной информационной базы данных достаточным является следование рекомендациям, разработанным Роскомнадзором в сочетании с корпоративными ценностями и осознанием необходимости обеспечения должного уровня защиты организационных информационных ресурсов.

Исходя из таблицы 3, видно, что в первую очередь необходимо сформировать систему персональной ответственности для сотрудников, которые имеют доступ к работе, изменению, накоплению и хранению персональных данных сотрудников, что прямо предписывается ч. 5 ст. 88 ТК РФ, а также пп.1 ч.1 ст.18.1, ч.1 ст.22.1 ФЗ № 152 [1; 4].

Как правило, такими сотрудниками являются непосредственно руководитель организации, специалист по кадрам, юрист и т.п. Наделенные полномочиями работы по формированию, накоплению, хранению или транслированию персональных данных

сотрудники должны подписать так называемое Соглашение о неразглашении, которое в настоящее время не имеет типовой правовой формы в практике российского законодательства, однако может быть разработано в качестве внутреннего нормативного документа организации.

Одновременно необходимо обеспечить подписание каждым сотрудником, который представляет документы для трудоустройства, Соглашения на сбор, хранение и обработку персональных данных, а также его ознакомление с Положением о защите персональных данных, которые в настоящее время являются базовыми элементами корпоративной информационной культуры и наличие которых предусмотрено требованиями ст. 8, 87 ТК РФ, а также п. 2 ч.1 ст. 18.1 ФЗ № 152 [1; 4].

Следует также обратить внимание на то, что в любой организации должна проводиться ежегодная ревизия документов, содержащих персональные данные сотрудников, и своевременная утилизация тех, чей нормативный срок хранения истек. При этом сама процедура утилизации имеет достаточно строгий регламент. Так, документы, которые утратили свой срок нормативного хранения или не являются актуальными, должны быть уничтожены в присутствии специально созданной комиссии, которая, в свою очередь, должна завизировать акт об уничтожении.

Подводя итог, отметим, что все правоотношения, возникающие внутри организации, необходимо оформлять в строгом соответствии с требованиями законодательства что также актуально при формировании системы корпоративной информации содержащей такой ценный ресурс, как персональные данные сотрудников. В случае спорных ситуаций или правовых коллизий целесообразным является обращение к действующим правовым нормам.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021).
2. Уголовный кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 05.04.2021).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 30.04.2021).

4. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 30.12.2020).

5. Атлас новых профессий. URL: <https://atlas100.ru/catalog/> (дата обращения: 04.05.2021).

УДК 331.5

*Монина Е.С.,
преподаватель кафедры экономики
Волгоградского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова*

РЫНОК ТРУДА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ И ТЕНДЕНЦИИ ЕГО РАЗВИТИЯ

THE LABOR MARKET OF THE VOLGOGRAD REGION AND ITS DEVELOPMENT TRENDS

Аннотация: В статье представлено положение на рынке труда Волгоградской области в настоящее время, динамика его развития в реалиях пандемии коронавирусной инфекции и направления его развития.

Abstract: The article presents the current situation in the labor market of the Volgograd region, the dynamics of its development in the realities of the coronavirus infection pandemic and the direction of its development.

Ключевые слова: рынок труда, безработица, заработная плата.

Keywords: labor market, unemployment, wages.

Ситуация на рынке труда Волгоградской области, как и в целом по Российской Федерации зависит от сложившейся социально-экономической ситуации, возникшей из-за влияния коронавирусной инфекции на хозяйственную деятельность отдельных субъектов.

По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости, проводимого Федеральной службой государственной статистики, общая численность безработных в Волгоградской области в среднем за 2020 г. составила 94,4 тысячи человек при общей численности рабочей силы. Уровень безработицы в среднем за 2020 г. составил 7,6%.

По сравнению с аналогичными данными прошлого года уровень безработицы увеличился в 3 раза.

Рост уровня безработицы по Волгоградской области начинается с апреля 2020 года, пик регистрируемой безработицы наблюдается в августе и составил 3,89% с последующим её медленным снижением к концу года до 2,25%, на конец февраля 2021 года – 1,4%. Увеличение числа безработных граждан приходится на летние месяцы (рис. 1 по основной оси), что связано с приостановлением деятельности или закрытием предприятий, а так же вынужденной самоизоляцией граждан.



Рис. 1. Динамика численности безработных граждан и коэффициента напряженности на рынке труда Волгоградской области в 2020 – 2021 гг.

Начиная с апреля 2012 года по апрель 2020 года количество вакантных мест превышало количество официально зарегистрированных безработных. Однако начиная с мая 2020 года складывается обратная ситуация. Финансовый кризис 2014 -2015 годов и вводимые против России санкции не имели такого отрицательного воздействия на развитие рынка труда, как влияние пандемии коронавирусной инфекции. Так в 2020 году наблюдается превышение предложения рабочей силы над спросом на нее, что характеризуется коэффициентом напряженности на рынке труда (рис.1 вспомогательная ось). Такое положение на рынке труда является следствием экономической нестабильности в регионе, вызванной снижением уровня доходов населения и вводимыми мерами по борьбе с коронавирусной инфекцией.

В 2020 году прекратили работу 11070 индивидуальных предпринимателей (сами закрылись 8612 ИП и 237 КФХ), закрылось 3789 юридических лица, из оставшихся 34613 юридических лиц, 910 находятся в стадии ликвидации, 111 проходят реорганизацию. Отрицательным моментом выступает снижение числа наемных работников в секторе малого и среднего бизнеса. За счет сокращения списочной численности у ИП произошло увеличение числа безработных на 2507 человек. В 2020 году численность работников, отработавших

неполное рабочее время, по причине введения ограничительных мер, вызванных инициативой работодателей или распоряжением администрации области увеличилось 3,8 раза в сравнении с 2019 годом.

Влияние коронавирусной инфекции оказало и положительное влияние на развитие малого бизнеса региона, поскольку закрываются «нежизнеспособные» предприятия, а на их место приходят конкурентоспособные. Сгладило ситуацию на рынке труда появление категории самозанятых, которых за 2020 год было зарегистрировано более 21 тысячи.

За 2020 год в Государственные центры занятости населения Волгоградской области поступило более 102,4 тысяч заявлений от граждан по содействию в поиске подходящей работы (55,6 тыс. человек – 2019 год). А работодатели предоставили сведения о имеющихся свободных рабочих местах и вакантных должностях в количестве более 174,3 тысяч, так трудоустроено было 29,3 тыс. человек. Из общей численности обратившихся было трудоустроено 28,6%, это обусловлено значительным приростом в 2020 году числа граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы по причине введения ограничительных мероприятий на территории Волгоградской области в связи с распространением коронавирусной инфекции. При этом с апреля по июнь 2020 года предоставление государственных услуг по оказанию содействия в трудоустройстве было приостановлено.

Численность граждан, обратившихся в ГКУ ЦЗН за содействием в поиске подходящей работы, уволенных в связи с ликвидацией организации, либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем составила 3,6 тыс. человек, что составляет от общей численности обратившихся в центры занятости – 3,5%.

Практически треть обратившихся с целью поиска работы относится к категории «впервые ищущие работу», а это 28,9 тыс. человек. Еще около 16,0% от численности обратившихся в центры занятости и ищущих работу являются граждане, стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва (16,2 тыс. человек). Помимо безработных граждан, в работе заинтересованы категории занятого населения (студенты и учащиеся, совместители и др.) – 3,5 тыс. человек, в долевым соотношении – 3,4% от общей численности обратившихся.

В общей численности обратившихся мужчины составили 41,4% (42,4 тыс. человек), женщины – 58,6% (60,0 тыс. человек).

В настоящее время активным поиском работы по данным hhИндекс (для Волгоградской области) занимаются граждане в возрасте от 26 до 45 лет, получившие диплом о высшем образовании и владеющие опытом работы до 6 лет.

Основная часть вакансий в 2020 году пришла на следующие отрасли и сферы: отрасль торговли, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, обрабатывающее производство, административную деятельность и сопутствующие дополнительные услуги, государственное управление и обеспечение военной безопасности, и сельское хозяйство (рис. 2).

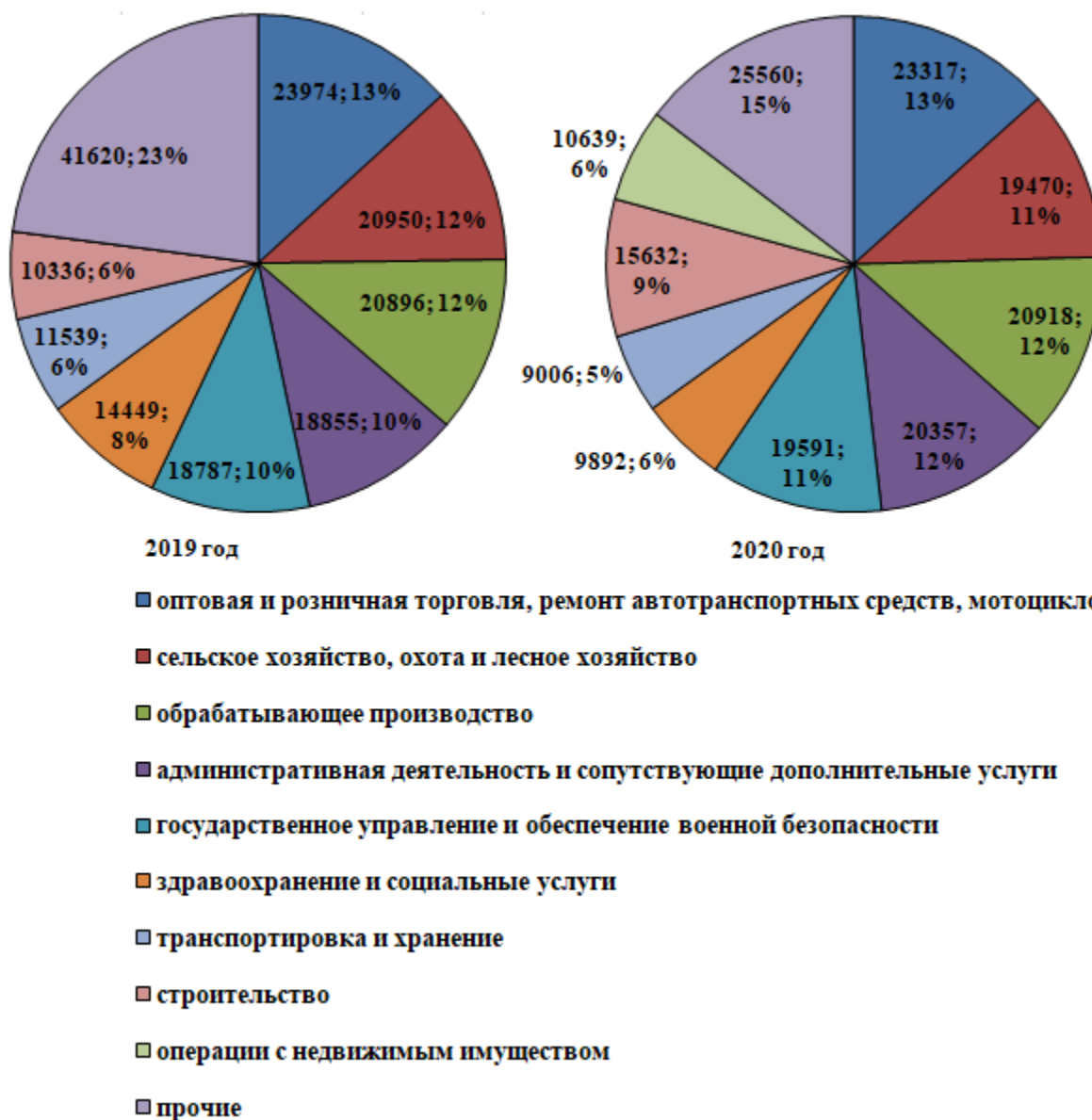


Рис. 2. Структура заявленной работодателями потребности в работниках в течение отчетного периода по сферам деятельности в 2019 – 2020 гг.

В 2020 году в сравнении с 2019 годом наблюдается сокращение на 657 заявленных вакансий в сфере торговли и ремонте автотранспортных средств при сохранении доли в 13%. Сократился спрос на сотрудников здравоохранения и социальных услуг на 2% или на 4557 вакансий, а так же снижение количества заявленных вакансий наблюдается в сфере транспортировки и хранения на 2533 вакансий, в доленом соотношении произошло уменьшение на 1%.

За анализируемый период произошло увеличение потребности в персонале по следующим направлениям: на 1502 ед. или до 12%, в административной деятельности и деятельность сопутствующих дополнительных услуг; на 804 ед., в структуре на 1%, количество заявленных вакансий в государственном управлении и обеспечении военной безопасности в сфере строительства на 5296 ед., что в структуре составило 9% (динамика 3%). Востребованными стали профессии, связанные с операциями с недвижимостью, их доля составила 6%.

Основную долю вакансий (более 50%) по отраслям, составляют пять первых в списке отраслей и сфер, представленных на рис. 2, как в 2019 году 57%, так и в 2020 году – 59%.

В прочие отрасли произошло значительное сокращение потребности в персонале, на 8% в доленом соотношении или на 16060 ед.

В целом за анализируемый период произошло сокращение потребности в рабочей силе на 7024 единицы.

В соответствии с проводимым ежегодно мониторингом спроса и предложения рабочей силы на регистрируемом рынке труда Волгоградской области произошло значительное изменение востребованности работодателями квалифицированных работников в 2020 году по сравнению с 2019 годом. Рассмотрим 5 лидирующих позиций, так в 2019 году, следующие специальности: водитель, продавцы продовольственных и непродовольственных товаров, электрогазосварщик и повар, то в 2020 году – водитель (прирост вакансий составил 1156 ед.), продавец продовольственных товаров (сокращение на 605 ед.), электрогазосварщик (рост на 2881 ед.), охранник (в 2019 году эта категория рабочих специальностей не входила в десятку востребованных) и монтажник (рост на 1115 ед.). В основном востребованные рабочие профессии за 2020 год относятся к отраслям производства и строительства.

Среди специалистов наиболее востребованными в 2019 г. были следующие: врач, менеджер, медицинская сестра, бухгалтер и социальный работник, а в 2020 году – врач

(сокращение на 766 ед.), медицинская сестра (сокращение на 86 ед.), бухгалтер (рост на 332ед.), менеджер (сокращение на 648 ед.), инженер (сокращение на 222 ед.).

Влияние пандемии изменило структуру спроса и предложения на рынке труда в сравнении с 2019 годом. Так появился повышенный спрос на медицинских работников и уборщиков помещений, курьеров, водителей, а консультанты и кассиры на рынке труда стали менее востребованы. Рассматривая сферы экономической деятельности, как направления приложения труда с точки зрения вакансий, то торговля, туризм, гостиничный и ресторанный бизнес, интернет услуги потеряли свои позиции из-за отсутствия спроса на товары и услуги. При этом возрос спрос на рабочую силу в таких отраслях: медицина и фармацевтика, наука и образование, безопасность.

Анализ ситуации на рынке труда региона, на фоне снижения ограничений, связанных с пандемией, за март 2021 года показал, что чаще всего работу ищут студенты, граждане, имеющие опыт работы в сфере торговли и управлении. Со стороны работодателей востребованными являются сотрудники отделов продаж, студенты или выпускники без опыта работы, специалисты в отрасль информационных технологий и телекома. В настоящее время на рынке труда наблюдается конкуренция в пользу работодателя – 6 человек на 1 рабочее место.

Рассматривая вознаграждение за труд, по данным предлагаемых вакансий выявлено, что средняя зарплата в Волгоградской области в марте 2021 года составила 32094 рубля. А чаще всего в вакансиях встречается зарплата 20000 рублей (модальная).

По представленным данным ГородРабот.ру, заработные платы в вакансиях за январь 2021 – март 2021 года распределились следующим образом: на 1 месте вакансии с оплатой труда в размере от 25000 – до 40000 рублей, на 2 месте вакансии с оплатой труда в размере от 15000 – до 25000 рублей и на 3 месте вакансии с оплатой труда в размере от 40000 – до 60000 рублей.

Если в 2019 году высокооплачиваемыми были рабочие специальности и размер оплаты труда варьировался от 65000 до 87500 рублей, то в 2021 году это в основном это управленцы высшего звена с оплатой труда от 130000 до 300000 рублей, т.е. востребованными стали «антикризисные управляющие».

В 2020 году по сравнению с 2019 годом сумма пособия по безработице осталась без изменений, так максимальный размер пособия составил 8,0 тыс. рублей, минимальный размер пособия составил 1,5 тыс. рублей – для граждан, признанных безработными в соответствии с

законодательством. Индивидуальным предпринимателям, прекратившим свою деятельность после 01 марта 2020 пособие по безработице, устанавливалось в размере 12,13 тыс. рублей на срок, не превышающий 3 месяцев (по состоянию на 31 декабря 2020 численность граждан вышеуказанной категории составляла 405 человек).

В 2020 году численность граждан, получивших пособие по безработице составила 80,3 тыс. человек (в 2019 году – 32,7 тыс. человек).

Сумма средств на выплату пособий по безработице в 2020 году составили 2 493 330,8 тыс. рублей (в 2019 году – 641 896,2 тыс. рублей).

В целях снижения напряжённой ситуации на рынке труда в 2020 г. ГКУ ЦЗН проводилась работа, направленная на оказание содействия в подборе необходимых работников для заинтересованных работодателей, в том числе и с помощью наполнения информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России».

Помимо этого, ГКУ ЦЗН Волгоградской области реализовывались мероприятия по предоставлению субсидий работодателям на организацию профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста» в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография», использовалось два механизма:

1. Обучение лиц в возрасте 50 лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста, которые самостоятельно обратились в центр занятости населения и получили направление в соответствующие образовательные организации (например, АНПО «ТЕХНОПОЛИС», осуществляющий обучение с использованием образовательного сертификата)

2. Предоставление субсидий работодателям на организацию профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц. В 2020 году в целях поддержки занятости и повышения эффективности рынка труда переобучение, повышение квалификации прошли 190 работников предприятий.

Работодатель мог получить субсидию в случае подтверждения расходов или в виде авансового платежа (с последующим подтверждением расходов) на возмещение средств, направленных на обучение работников. Обучение могло проходить как в подразделении организации (например, учебный центр) или в специализированной образовательной организации.

ГКУ ЦЗН Волгоградской области в соответствии с мероприятиями по организации переобучения и повышения квалификации женщин согласно федеральному проекту

«Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» национального проекта «Демография»:

- находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;
- безработных женщин, имеющих детей дошкольного возраста, и обратившихся в органы службы занятости.

Обучение женщин проходило по таким программам (профессиям) как: «Бухгалтер», «Парикмахер», «Швея», «Специалист по маникюру», «Специалист в сфере закупок», «Педагогика профессионального обучения, профессионального и дополнительного профессионального образования», «Современные аспекты сестринского дела в анестезиологии и реаниматологии», «Функциональная диагностика». Прошли переобучение и повышение квалификации 629 женщин.

По итогам 2020 года на территории Волгоградской области ГКУ ЦЗН в рамках заключенных соглашений, предусматривающих реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда в субъекте Российской Федерации, на временные работы трудоустроен 541 работник организаций, находящийся в группе риска (увольнения). В рамках реализации мероприятия работодателями были созданы временные рабочие места для своих сотрудников, находящихся под риском увольнения (введение режима неполного рабочего времени, временная остановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, сокращение работников). Временно трудоустроенные граждане выполняли работы по благоустройству территорий работодателя, ремонтные и хозяйственно-бытовые работы.

В свою очередь областным Комитетом труда велась работа по сокращению размера квоты по привлечению на территорию Волгоградской области иностранных граждан с целью осуществления трудовой деятельности, которые прибывают из стран, требующих получения визы.

В 2020 году разработан прогноз потребностей регионального рынка труда в рабочих и специалистах, необходимых отраслям экономики Волгоградской области, в том числе в которых реализуются инвестиционные проекты, с 2020 года по 2026 год.

Выявлена потребность у 1914 работодателей в 90,9 тыс. квалифицированных рабочих и специалистах, в том числе по уровням образования:

- 16,1 тыс. человек – специалисты с высшим образованием (17,7%);
- 19,4 тыс. человек – специалисты со средним профессиональным образованием (21,3%);

55,4 тыс. человек – квалифицированные рабочие со средним профессиональным образованием (61,0%).

Наибольшую дополнительную потребность в квалифицированных кадрах на семилетний период заявили работодатели, осуществляющие основную деятельность в следующих направлениях:

обрабатывающие производства – 780 человек или 80,2% от дополнительной потребности в кадрах;

сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство – 130 человек или 12,0% от дополнительной потребности в кадрах.

Таким образом, при неизменности социально-экономического положения произойдет рост скрытой безработицы и теневой занятости, отток работоспособного населения в другие регионы. Наибольшая численность занятых в 2021 г. будет отмечена в торговле, обрабатывающих производствах и сельском хозяйстве (включая охоту и рыболовство), наименьшая – в частных домашних хозяйствах, занятых производством товаров и оказанием услуг, а также добыче полезных ископаемых.

Для улучшения сложившейся ситуации необходима реальная поддержка бизнеса, направленная на его развитие и создание рабочих мест, которая проводилась в 2020 году и продолжится в настоящее время.

В Волгоградской области малому и среднему бизнесу и инвесторам предоставляются различные виды государственной поддержки. Это не только прямые субсидии, но и недвижимость, инвестиционная и административная поддержка, налоговые льготы и преференции. Общий объем мер региональной и федеральной помощи, оказанных волгоградскому бизнесу в 2020 году, превысил 25 млрд. рублей, количество направлений господдержки составило 100 наименований, в том числе 17 мер поддержки бизнеса в условиях коронавирусной инфекции и 5 мер социальной поддержки получили социально ответственные работодатели (активно участвующие в трудоустройстве инвалидов и несовершеннолетних)

По имеющимся данным, которые предоставляет Комитет экономической политики и развития Волгоградской области в 2021 году будут дополнительные меры поддержки для всех категорий налогоплательщиков, находящихся на упрощенной системе налогообложения. Для этих организаций и ИП будет снижена ставка по налогу с 6% до 4% (в 2020 году с 6% до 1%, по отдельным направлениям деятельности), если объектом налогообложения являются доходы, и с 15% до 10% (в 2020 году с 15% до 5%, по отдельным направлениям деятельности),

если в качестве объекта налогообложения выбраны доходы за минусом расходов. Однако, такое снижение налоговой ставки возможно при условии сохранения не менее 80% численности работающих в организации и минимальной заработной платы, установленной в регионе для внебюджетных организаций.

Следующая мера поддержки предоставляется впервые зарегистрированным индивидуальным предпринимателям, которые применяют упрощенную или патентную систему налогообложения и осуществляют деятельность в производственной, социальной или научной сферах, а также в сфере бытовых услуг населению. Для этой категории «налоговые каникулы» продлены до 1 января 2024 года.

Также разработаны новые формы государственной поддержки инвесторов. Они смогут применить инвестиционный налоговый вычет, который призван не только улучшить деловой климат, но и создать благоприятные условия для реализации долгосрочных проектов в регионе. Также предусмотрены дополнительные меры поддержки для самозанятых.

Согласно новому закону, принятому областной Думой, они могут использовать все меры господдержки, предусмотренные для малого и среднего бизнеса.

Таким образом, комплекс проводимых мероприятий, направленных на государственную поддержку бизнеса г. Волгограда и Волгоградской области и работа ГКУ ЦЗН Волгоградской области по трудоустройству граждан, во взаимосвязи с активной позицией граждан и социальной ответственности работодателей позволят улучшить положение на рынке труда региона.

Список использованной литературы:

1. Государственное казенное учреждение Волгоградской области Центр занятости населения города Волгограда URL: <https://czn34.volgograd.ru/> (дата обращения 10.04.2021).

2. Комитет по труду и занятости Волгоградской области URL: <https://ktzn.volgograd.ru/> (дата обращения 10.04.2021).

3. Общедоступная система для онлайн-мониторинга российского рынка труда. Индекс HeadHunter URL: <https://stats.hh.ru/volgograd#portrait%5Bactive%5D=true&hhindex%5Bactive%5D=true> (дата обращения 12.04.2021).

4. Система поиска вакансий Город.ру URL: <https://gorodrabot.ru/salary?l=волгоградская+область#salary-statistics-chart-item-4> (дата обращения 12.04.2021).

5. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Волгоградской области URL: <https://volgastat.gks.ru/statistic> (дата обращения 10.04.2021).

6. Федеральная налоговая служба Волгоградской области URL: <https://ofd.nalog.ru/statistics.html?statDate=10.04.2021&level=0&fo=3&ssrf=34&t=1618781320053&t=1618781320053> (дата обращения 10.04.2021).

УДК 332.133.4

Шушарин В.Ф.,*к.э.н., доцент**кафедры социальных и гуманитарных дисциплин
Пермского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова,***Вышенский М.Ю.,***к.т.н., доцент**кафедры технологии питания и менеджмента
Пермского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова.***СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА ПЕРМСКОГО КРАЯ****STATE OF THE LABOR MARKET IN PERM KRAI**

Аннотация: статья посвящена анализу состояния рынка труда Пермского края в период пандемии; в ней уделено внимание вопросам подготовки и переподготовки кадров, а также продвижения молодых специалистов по карьерной лестнице.

Abstract: The article is devoted to the analysis of the state of the labor market of the Perm region during the pandemic; it focuses on training and retraining, as well as promoting young professionals up the career ladder.

Ключевые слова: региональный рынок труда, его особенности; численность и состав рабочей силы региона; подготовка и переподготовка кадров.

Keywords: regional labor market, its features; the size and composition of the region's workforce; training and retraining.

Рынок труда — это часть структуры рыночной экономики государства. Под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы.

Объектами спроса на труд выступают частный бизнес и государство, а субъектами предложения рынка труда являются домашние хозяйства. Рынок труда, всегда находящийся в непрерывном движении, реализует свои функции через государственные и частные службы занятости населения, а также через кадровые службы предприятий. Происходящие на рынке труда изменения связаны, в том числе, с динамикой развития демографической ситуации в стране.

Спрос на рынке труда — это то количество совокупного труда, которое желают и могут купить работодатели при каждом возможном уровне заработной платы. Спрос отражает, какое количество работников готовы нанять работодатели в данный момент времени. Предложение на рынке труда — это то его совокупное количество, которое желают и могут продать владельцы рабочей силы при каждом возможном уровне заработной платы. Предложение труда и спрос на труд в их взаимосвязи формируют ёмкость рынка труда, которая определяется числом вакансий и людей, занятых поиском работы.

Весьма важной чертой рынка труда является то, что он имеет дело с особым ресурсом — «человеческим капиталом». В настоящее время в наиболее развитых государствах самыми эффективными считаются инвестиции именно в этот вид ресурсов. Это обстоятельство связано с тем, что стремительное внедрение достижений научно-технического прогресса в промышленное производство предъявляет повышенные требования работодателей к соискателям рабочих мест. Ведущая роль в регулировании рынка труда, в росте уровня образования и квалификации граждан, предлагающих услуги труда работодателям, несомненно, принадлежит государству, так как только оно способно различными мерами увеличить занятость в масштабе всей страны и отдельных регионов.

Рынок труда региона представляет собой совокупность спроса и предложения рабочей силы, которая обеспечивает размещение экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности, как в территориальном, так и в отраслевом разрезах. Отметим, что при наличии расхождений между требованиями работодателей и уровнем квалификации работников, региональный рынок труда переполняется избыточными работниками, которые в данный момент не востребованы, что приводит к увеличению числа безработных, в первую очередь, среди молодежи. Структура рынка труда региона формируется под воздействием структуры его экономики.

Пермский край расположен на Западном Урале, а Урал — это старо промышленный район, «опорный край державы». В индустриально развитом Пермском крае, входящем в состав Уральского экономического района Приволжского федерального округа, доля промышленной продукции в валовом региональном продукте (ВРП) составляет свыше 40%. Ведущими отраслями экономики региона являются такие, как: химия и нефтехимия; машиностроение; металлургия, а также лесная, пищевая и легкая отрасли промышленности. В крае сосредоточены крупные промышленно развитые предприятия по выпуску оборудования для вертолётов, систем передачи информации и навигации, химической продукции,

нефтепромыслового и газоперекачивающего оборудования. Пермский регион занимает передовые позиции на рынке страны по разработке и изготовлению газоперекачивающих агрегатов, волоконно-оптических и навигационных систем, ракетного топлива, магниевых и титановых сплавов.

Продукцией химических предприятий региона являются калийные удобрения, метанол, аммиак, а также азотные удобрения. В крае производятся 97% калийных удобрений в стране, около 20% бумаги. Пермский регион производит электроэнергии больше, чем сам потребляет, соответственно, часть ее передается в соседние территории страны. Регион обеспечен примерно на 30 лет разведанными запасами углеводородного сырья.

Выделим ряд особенностей рынка труда Пермского края:

1. В настоящее время на рынке наблюдается дисбаланс в структуре спроса и предложения рабочей силы. В регионе к специалистам востребованных профессий со стороны работодателей относят: IT-специалистов; специалистов в сфере продаж и обслуживания; квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта; специалистов в сфере здравоохранения и других.
2. Для Пермского края характерна тенденция сокращения численности трудоспособного населения. Так, за последние пять лет рабочая сила сократилась примерно на 6% (табл.1).

Таблица 1.

Динамика численности рабочей силы в Пермском крае, тыс. чел.

Показатели	Годы				
	2016	2017	2018	2019	2020
Численность рабочей силы	1313,2	1280,2	1265,0	1225,0	1231,5

Источник: Федеральная служба государственной статистики по Пермскому краю: Официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <https://permstat.gks.ru/ofstatistics> (дата обращения: 27.02.2021)

Отметим, что, несмотря на рост численности рабочей силы в 2020 году, в перспективе прогнозируется сохранение тенденции уменьшения числа трудоспособного населения в среднем на 20 тыс. чел. в год.

3. На рынке труда края наблюдается дефицит квалифицированных кадров. В связи с модернизацией производства и использованием современных технологий необходимы трудовые ресурсы высокого качества. Требования работодателей к образовательному и квалификационному уровню работников повышаются. Вместе с тем около 40% безработных граждан, состоящих на учёте в службах занятости населения, не имеют необходимого уровня профессионального образования.

4. Кадровый потенциал региона можно отнести к «стареющему». Так, доля молодежи в возрасте до 24 лет составляет около 6% рабочей силы региона, в то время, как доля лиц в возрасте от 55 лет и старше - около 13%. Это связано с тем, что молодое поколение, как правило, не соответствует требованиям работодателей. Кроме того, выпускники школ, средне-профессиональных и высших учебных заведений стремятся уехать в более крупные города.

Работники отделов кадров предприятий отмечают, что выпускники вузов приходят устраиваться на работу с завышенной самооценкой. Представители производства подчеркивают их низкую мотивацию, недостаточную нацеленность на профессиональное развитие, отмечают дефицит навыков общения. Наиболее часто выражаемая претензия работодателей к выпускникам вузов - это оторванность полученных знаний от практики.

На производстве, в науке и бизнесе отдается приоритет выпускникам вуза, обладающим большим объемом знаний и навыков, с высокоразвитыми личностными качествами, как правило, имеющими два высших образования (инженерное и экономическое), которых работодатель готов рассматривать на серьезные позиции и вознаграждать, соответственно, более высокой зарплатой.

5. В Пермском крае наблюдается рост неофициальной занятости населения. Доля теневой экономики составляет 20—30% от ВРП, что негативно сказывается на социально-экономическом развитии региона, поскольку сокращаются налоговые поступления в бюджет. В основном теневая занятость граждан растет из-за недовольства размером заработной платы. Так, около 60% работников не могут назвать свою зарплату достойной. Имеют место следующие формы теневой занятости: уличная торговля, незаконная вырубка лесов, репетиторство, услуги по строительству и ремонту жилья, по пошиву одежды. Отметим, что местные органы власти региона принимают существенные меры по контролю и сокращению уровня теневой занятости населения.

В настоящее время в связи с пандемией уровень безработицы значительно увеличился во всех регионах страны. Так, в Пермском крае уровень безработицы в сентябре 2020 года возрос почти в четыре раза по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – число безработных увеличилось с 15,5 до 60 с лишним тысяч человек. Пандемия нанесла удар по всем сферам жизни регионов страны, однако именно рынок труда оказался одним из наиболее пострадавших. Многие предприятия малого и среднего бизнеса прекратили свое существование, то есть от пандемии пострадали не только наемные работники, но и работодатели.

Так, туроператорам Пермского края было разрешено возобновить свою деятельность лишь 22 июня 2020 года и только на дистанционной основе. Понятно, что спрос на данный вид услуг упал, а фирмам, оказывающим данные услуги понадобится достаточно много времени, чтобы вернуться на прежний уровень.

Гражданам, потерявшим работу в период пандемии и обратившимся в службы занятости Пермского края, предлагалось трудоустройство в строительстве, агропромышленном комплексе, в сфере транспорта, в жилищно-коммунальном хозяйстве, на благоустройстве территорий, а также в социальных службах по уходу за пожилыми людьми.

В связи с пандемией постановлением Правительства Российской Федерации № 980 от 4 июля 2020 года работодателям в регионах страны было выделено более 4 млрд. рублей на частичное возмещение расходов по оплате труда сотрудников при создании временных рабочих мест. Предполагалось, что такие меры по поддержке населения позволили временно трудоустроить более 80 тысяч человек.

29 Марта 2020 года президент России поручил обеспечить «установление на период до 31 декабря 2020 года включительно минимального размера пособия по временной нетрудоспособности в размере не менее одного минимального размера оплаты труда». Каждый гражданин был вправе получить выплату по больничному листу в размере МРОТ – 12 130 рублей.

Губернаторам регионов были предоставлены дополнительные права по внесению изменений в статьи расходов региональных бюджетов и источников финансирования дефицита бюджета.

В табл. 2 представлены данные по численности и составу рабочей силы Пермского края в 2019 – 2020 гг.

Таблица 2.

Численность и состав рабочей силы Пермского края в 2019 – 2020 гг.

	Численность рабочей силы, тыс. человек	в том числе		Уровень, %		
		занятые	безработные	участия в рабочей силе	занятости	безработицы
2019						
I квартал	1236,4	1170,6	65,9	58,3	55,2	5,3
II квартал	1211,8	1150,7	61,1	57,2	54,3	5,0
III квартал	1221,1	1160,8	60,3	57,6	54,8	4,9
IV квартал	1230,5	1165,4	65,1	58,1	55,0	5,3
год	1225,0	1161,8	63,1	57,8	54,8	5,2

	Численность рабочей силы, тыс. человек	в том числе		Уровень, %		
		занятые	безработные	участия в рабочей силе	занятости	безработицы
2020						
I квартал	1214,0	1149,6	64,4	57,6	54,6	5,3
II квартал	1253,0	1169,2	83,8	59,5	55,5	6,7
III квартал	1243,0	1170,2	72,8	59,0	55,5	5,9
IV квартал	1216,3	1155,3	61,0	57,7	54,8	5,0

Источник: Федеральная служба государственной статистики по Пермскому краю: Официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <https://permstat.gks.ru/ofstatistics> (дата обращения: 08. 05.2021)

Обратимся к анализу этих данных. Численность рабочей силы, в возрасте 18 лет и старше, по итогам выборочного обследования, в IV квартале 2020 года составила 1216,3 тыс. человек, в их числе 1155,3 тыс. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью, а 61,0 тыс. человек не имели работы, но активно ее искали. Уровень занятости населения в возрасте 18 лет и старше был равен 54,8%, а уровень безработицы – 5,0%. Общее количество безработных, классифицируемых согласно критериям МОТ, в 1,7 раза превысило численность безработных, зарегистрированных в государственной службе занятости населения.

Местные органы власти своевременно приступили к разработке программы по предотвращению роста безработицы и обеспечению более полного вовлечения трудовых ресурсов в экономику. В Пермском крае, одном из первых в стране, открылся Центр опережающей профессиональной подготовки, целью которого является формирование и развитие системы профессиональной подготовки кадров для экономики региона, в том числе для развития ее цифровизации. «Работа по привлечению инвестиций в производство, которую проводят власти региона, поможет не только создать рабочие места в производственном секторе, но и окажет мультипликативный эффект на другие отрасли», – отметил Министр труда и социальной защиты РФ Антон Котяков во время рабочей поездки в Пермь 25.08.20.

Центр опережающей профессиональной подготовки предназначен для профессиональной ориентации, ускоренного профессионального обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации всех категорий граждан по наиболее востребованным профессиям на уровне, соответствующем стандартам Ворлдскиллс.

Основные задачи Центра – формирование современной системы подготовки кадров по приоритетным для региона компетенциям, разработка и реализация новых форм и моделей

профессиональной ориентации. Обучение или переподготовка граждан занимают от 1 до 6 месяцев, а по окончании занятий выпускники получают свидетельство о полученной профессии или диплом по профессиональной переподготовке.

В 2020 году в Центре действовало 3 направления:

- во-первых, направление информационных и коммуникационных технологий;
- во-вторых, направление производства и инженерных технологий;
- в-третьих, направление творчества и дизайна.

В будущем перечень направлений, по которым можно будет пройти подготовку, расширится. Начиная с 2021 года, в Центре смогут проходить обучение 1350 человек. На создание его были выделены значительные финансовые средства как из регионального бюджета – 2,6 млн. руб., так и большая часть из федерального бюджета – 49,5 млн. руб.

Рынок труда, как справедливо отмечает Нелюбина А.А, крайне необходим молодым людям, которые нуждаются в трудоустройстве, поскольку молодежь наиболее перспективная категория рабочей силы. Еще полностью не сформировавшись как субъект трудовой деятельности, молодежь наиболее восприимчива ко всем изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, значительные возможности для профессионального роста, наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности. По мнению Нелюбиной А.А., молодежный рынок труда имеет свою специфику. Выделим характерные черты этого рынка такие, как: неустойчивость спроса и предложения, обусловленная изменчивостью ориентаций молодежи; низкая по сравнению с другими возрастными группами ее конкурентоспособность, в том числе из-за отсутствия опыта работы; ситуация на рынке труда, характеризующая тем, что на него одновременно выходят выпускники различных учебных заведений, при этом спрос на часть из них в регионе отсутствует, поэтому далеко не все молодые люди трудоустраиваются по своей специальности.

Основной задачей, молодого специалиста, делающего первые шаги по карьерной лестнице, как полагают такие авторы, как Орел А.А. и Литвинова А.А., является построение собственной модели профессиональной компетентности, которая в том числе содержит и карьерную компетентность. Молодой специалист, с приходом на производство, встречается с рядом трудностей, требующих от него максимум усилий для их преодоления. Эти трудности возникают чаще всего из-за отсутствия опыта работы в коллективе и недостаточных практических знаний.

Для продвижения молодежи по карьерной лестнице передовые предприятия создают оптимальные условия для самореализации, профессионального, личностного роста и научной деятельности. Приведем примеры деятельности таких компаний в Пермском крае.

Так, большое внимание вопросам карьерного роста молодежи уделяется в ООО «ЛУКОЙЛ – Пермнефтеоргсинтез». В первый год работы для молодых специалистов организуется адаптационный курс и стажировка под руководством опытного наставника. Подведение итогов стажировки молодых специалистов происходит на заседании комиссии, которая дает оценку результатов, а также рекомендации по продвижению молодежи по карьерной лестнице. На предприятии успешно действует система непрерывного обучения молодежи, так молодым работникам предоставляется возможность повышения своего профессионального уровня в Институте нефтегазового бизнеса и РГУ имени Губкина. В рамках подготовки кадрового резерва молодых специалистов в компании организуются их стажировки на нефтеперерабатывающих предприятиях "ЛУКОЙЛ". Ежегодно такую практику проходят в среднем 25 сотрудников. Позднее большинство из них выдвигается на должности руководителей и специалистов.

Компания Метафракс Кемикалс создает все необходимые условия для профессионального и личностного развития молодых работников – выпускников высших учебных заведений. Организация работы с молодыми специалистами регламентируется стандартом компании «Порядок обучения и развития персонала в Метафракс Кемикалс». Статус молодого специалиста присваивается выпускникам очной формы обучения, впервые поступившим на работу в течение года после окончания университета, и действует три года. Важно отметить то, что для каждого молодого специалиста разрабатывается индивидуальная программа профессионального становления.

Положительный опыт работы ведущих промышленных компаний региона по продвижению молодых сотрудников по карьерной лестнице, безусловно, полезен с целью закрепления кадров и, по нашему мнению, его следует использовать другим предприятиям Пермского края.

В заключении отметим, что рынок труда Пермского края, как и рынки регионов страны, переживает сложный период восстановления утраченных позиций. Пандемия нанесла мощный удар по всем сферам экономики региона, однако именно рынок труда оказался одним из наиболее пострадавших. В настоящее время ситуация на рынке труда постепенно стабилизируется, прежде всего благодаря своевременно принятым мерам поддержки

государством и, соответственно, мерам, осуществляемым на практике местными органами власти региона. Вместе с тем положительным следствием пандемии стало не только то, что уровень безработицы в крае постепенно снижается, но и то, что предприниматели, вынужденно выйдя в свое время на работу в онлайн, поняли, что так они не только смогут сохранить свой бизнес, но и развить его.

Список использованной литературы:

1. Конспект лекций по рынку труда https://kpfu.ru/docs/F1823524334/2_shig_likurs.pdf (дата обращения: 11.05. 2021).
2. Пермский край <https://www.investinperm.ru/about/sotsialno-ekonomicheskaya-informatsiya/> (дата обращения: 03.05. 2021).
3. Федеральная служба государственной статистики по Пермскому краю: Официальный сайт URL: <https://permstat.gks.ru/ofstatistics> (дата обращения: 27.02.2021).
4. Указ губернатора Пермского края от 19.06.2020 № 87 <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/5900202006220005> (дата обращения: 03.05. 2021).
5. Требования и претензии работодателей к выпускникам вуза <https://www.spbstu.ru/students/employment/demands-claims-employers-graduates/> (дата обращения: 03.05. 2021).
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 4 июля 2020 г. № 980 <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007070049> (дата обращения: 03.05. 2021).
7. Федеральный закон от 01.04.2020 № 104-ФЗ <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202004010077> (дата обращения: 03.05. 2021).
8. Федеральный закон от 01.04.2020 № 103-ФЗ <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202004010077> (дата обращения: 03.05. 2021).
9. Федеральная служба государственной статистики по Пермскому краю: Официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <https://permstat.gks.ru/ofstatistics> (дата обращения: 08. 05.2021).

10. Власти Пермского края приступили к разработке программы борьбы с безработицей https://1prime.ru/state_regulation/20200825/831952656.html (дата обращения: 08.05.2021).
11. Благодаря нацпроекту в Пермском крае откроется центр опережающей профессиональной подготовки <https://minobr.permkrai.ru/about/news/20493/> (дата обращения: 03.05.2021).
12. Нелюбина А.А., Особенности положения молодежи на современном российском рынке труда eLIBRARY ID: 21136259 (дата обращения: 08.05.2021).
13. Орел А.А., Литвинова А.А. Анализ планирования и развития карьеры молодого специалиста // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2017/01/13666> (дата обращения: 10.05.2021).
14. Региональная корпоративная газета «Пермская нефть» <https://permneft-portal.ru/newspaper/articles/kareru-mne-kareru-200/> (дата обращения: 10.05.2021).
15. Карьера: Молодым специалистам <https://metafrax.ru/career/molodym-specialistam/> (дата обращения: 10.05.2021).

**Публикации по итогам филиального круглого стола
«Банки и право: актуальные проблемы развития»**

УДК 336.71

Бондаренко В.В.*д.э.н., профессор**кафедры финансов и кредита**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова***Алпатова Ю.А.***магистрант**направленность (профиль) программы магистратуры «Финансовая экономика»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова*

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКИХ УСЛУГ PRIVATE
BANKING В РОССИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

**CURRENT PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF PRIVATE BANKING SERVICES IN
RUSSIA AND WAYS TO SOLVE THEM**

Аннотация. Статья посвящена специфике развития банковских услуг private banking в России. Авторы подчеркивают, что в условиях нестабильного инвестиционного климата, особенно на фоне пандемии COVID-19 цель российских коммерческих банков изменилась на удержание и пристальное внимание к уже действующим клиентам, повышение их лояльности и сохранение конкурентоспособности. Очевидно, что в подобных условиях необходимо разрабатывать меры по совершенствованию обслуживания VIP-клиентов, которыми могут выступать как физические, так и юридические лица, в целях повышения качества обслуживания и удовлетворенности клиента элитными услугами private banking, а также обеспечения и поддержания финансовой стабильности и эффективности российских коммерческих банков.

Annotation. The article is devoted to the specifics of the development of private banking services in Russia. The authors emphasize that in an unstable investment climate, especially against the background of the COVID-19 pandemic, the goal of Russian commercial banks has changed to retain and pay close attention to existing customers, increase their loyalty and maintain competitiveness. It is obvious that in such circumstances, it is necessary to develop measures to improve the service of VIP clients, which can be both individuals and legal entities, in order to

improve the quality of service and customer satisfaction with elite private banking services, as well as to ensure and maintain the financial stability and efficiency of Russian commercial banks.

Ключевые слова: private banking, элитное банковское обслуживание, VIP-клиенты, инвестиционные банковские услуги, управление денежными потоками.

Keywords: private banking, elite banking, VIP clients, investment banking, cash flow management

Private banking — это вид банковских и финансовых услуг, включая инвестиционные, предоставляемых банками лицам с высоким уровнем дохода. В данной сфере обслуживания клиентов, банк предлагает своим VIP потребителям несколько другие, более выгодные условия, нежели среднестатистическим клиентам. Слово «private» в определении означает частный подход к клиенту, на гораздо более личной основе, нежели в розничном банковском обслуживании на массовом рынке.

Private Banking — это основной элемент управления активами, ориентированный на людей с очень высоким уровнем чистых активов.

Специфика персонального банковского обслуживания заключается в том, что услуги банка должны быть индивидуально подобраны и адаптированы под каждого конкретного клиента. Банк в данном случае хочет стать правой рукой своего клиента в управлении его финансами, а также финансами его семьи. С элитным клиентом работают его персональные банкиры и делают все, что пожелает клиент, а также разрабатывают для него специальные предложения по банковским услугам.

Услуги для VIP-клиентов включают в себя:

– планирование инвестиций. Частные банкиры разрабатывают варианты формирования инвестиционного портфеля, которые клиент может рассмотреть;

– налоговые консультации. Банкиры рассматривают, как клиент может управлять своими финансами в соответствии с действующим налоговым законодательством, а также возможные изменения в налоговом законодательстве в будущем;

– управление денежными потоками. Банк поможет вам понять и спланировать свой ежедневный денежный поток. Сотрудники банка также могут посоветовать клиенту и как лучше всего обрабатывать его счета.

– решения по управлению рисками. Частные банкиры предлагают планы, разработанные для защиты клиента от финансовых потерь, вызванных рисками ликвидности, колебаниями процентных ставок и обменными курсами;

– управление недвижимостью и наследством. Частный банкир подскажет клиенту, как обеспечить сохранность недвижимости, так и ее передачу наследникам;

– индивидуальные кредитные предложения. Банкиры подскажут как управлять денежными средствами клиента для оптимизации денежного потока, а также проконсультирует как сократить налоговые расходы [8].

Многим людям хотелось бы стать теми самыми VIP-клиентами банка и примкнуть к группе элитных клиентов *private banking*, чтобы воспользоваться эксклюзивными предложениями банка и высококлассным обслуживанием, однако, как можно убедиться на вышесказанном, это доступно далеко не всем.

Рассмотрим пороги вступления в высшую касту клиентов нескольких российских и зарубежных банков, и посмотрим, какие услуги они предлагают.

К примеру, для входа «А-Клуб» Альфа-Банка, обеспечивающего *private* обслуживание необходима сумма на счетах для жителей Москвы от 1 миллиона долларов США, в регионах же 550 тысяч долларов США.

Сбербанк же требует держать на картах, вкладах, счетах, инвестиционных и страховых продуктах Сбербанка от 100 миллионов рублей.

Friedrich Wilhelm Raiffeisen требует от VIP-клиента держать на счетах от 500 тысяч долларов США [10].

Теперь давайте проанализируем, что же предоставляют российские коммерческие банки своим VIP-клиентам (см. рисунок 1 далее).

Friedrich Wilhelm Raiffeisen	Sberbank private banking	А-Клуб
<ul style="list-style-type: none"> • Комплексное сопровождение и структурирование сделок • Оценка стоимости бизнеса • Налоговое планирование • Поиск инвесторов • Ломбардные кредиты • Предоставление банковских гарантий 	<ul style="list-style-type: none"> • Управление капиталом • Оптимизация активов • Географическое распределение активов • Скидки на услуги банка • Инкассация ценностей • Доступ в бизнес залы аэропортов 	<ul style="list-style-type: none"> • Трансферы за счет банка • Страхование путешествий для семьи • Эксклюзивные курсы обмена валют • Высокие лимиты на снятие наличных • Медицинская поддержка • Скидки у партнеров банка • Решения для повышения мобильности клиента

Рис. 1 – Услуги private banking, предоставляемые российскими коммерческими банками

Вышеперечисленные банки предоставляют схожие продукты, так как основные банковские private banking услуги неизменны, но все же их пакет немного разный и в каждом есть определенные преимущества и эксклюзивные услуги. Все вышеперечисленные банки занимают лидирующие позиции среди лучших российских банков для миллионеров, данный рейтинг, по версии Forbes выглядит следующим образом:

1. Альфа private
2. Sberbank private banking
3. Friedrich Wilhelm Raiffeisen
4. ВТБ private banking
5. UniCredit private Banking Russia [11].

Банкам, в условиях нарастающей конкуренции, необходимо учитывать желания клиента и быть максимально клиентоориентированными. Frank RG составил рейтинг предпочтений VIP-клиентов на основе более 4000 элитных клиентов банков. Клиентам задавался вопрос: «Что важно при выборе банка для премиального банковского обслуживания?». Опрашиваемый должен поставить оценку от 1 до 5, где 5 – очень важно, 1 – абсолютно не важно.

Проанализировав показатели диаграммы, построенной на основании опроса более 4000 VIP-клиентов различных банков можно заметить, что ключевым показателем для выбора

банка для элитного обслуживания является мобильное приложение и Интернет-банкинг (см. рисунок 2).



Рис. 2 – Рейтинг предпочтений VIP клиентов, согласно опросу Frank RG [11]

Это связано с тем, что именно с банковским приложением клиент сталкивается ежедневно, и оно должно быть максимально удобным, понятным и функциональным. Именно на удобное приложение банки, на данный момент, делают большой упор, банки часто проводят опросы удовлетворенности клиентов банковским мобильным приложением, чтобы делать его удобнее и функциональнее с каждым обновлением. Примером может послужить приложение Сбербанка, которое за последние годы усовершенствовалось даже для простых клиентов, появилось множество услуг, которые раньше можно было получить исключительно в отделении банка, пользовательский интерфейс стал более понятным, а также появилась возможность связаться с банком с помощью чата прямо из мобильного приложения.

Тот же функционал имеет большинство современных банковских приложений. Альфа-Банк имеет такой же функционал, и даже более широкий. Однако, у «Сбербанка» функционал приложения меняется в зависимости от пакета услуг, чего не происходит с Альфа-Банком, который выпускает множество различных приложений для пользования своими услугами – Альфа мобайл, Альфа Директ, Альфа-Капитал, приложение дочерней компании Альфа-Банка для торговли на бирже, а также приложение для VIP-клиентов – Альфа private. Отдельное приложение для элитных клиентов у Альфа-Банка появилось совсем недавно, функционал

которого оказался даже ниже, чем у стандартного приложения, что повлекло за собой шквал критики от клиентов и, соответственно, низкий рейтинг приложения.

Банкам, в текущей ситуации, связанной с возрастанием продаж смартфонов и компьютеризации общества, крайне необходимо заботиться о качестве мобильных приложений, согласно множествам опросов клиентов банка.

Российский рынок элитного банковского обслуживания становится все более конкурентным, на нем появляются новые игроки, а также среди текущих банков нарастает конкуренция за новых клиентов и удержание старых. Private banking, занимающийся обслуживанием клиентов с высоким доходом, сам по себе требует соразмерных вложений для предоставления высококачественных услуг элитным клиентам и, соответственно для поддержания конкурентных преимуществ. Для уверенной позиции на современном рынке банку необходимо сочетать два основных направления – удержание текущих клиентов, распространение среди них максимального количества услуг, приносящих прибыль, а также привлечение новых клиентов.

Проведя анализ услуг, предоставляемых VIP-клиентам, можно предложить провести некоторые мероприятия, которые могут улучшить качество банковского VIP-обслуживания и эффективности private banking:

1. Повышения профессионализма персонала. Самое первое что можно сделать для улучшения обслуживания — это повысить квалификацию персонала, ведь любой специалист или аналитик выступает лицом банка для VIP-клиента и должен помочь решить его вопрос максимально быстро и профессионально, что невозможно без высокой квалификации. Именно поэтому банку необходимо уделять большое количество внимания на подготовку персонала, повышение его квалификации, для чего необходимо регулярно проводить курсы и отправлять персонал на тренинги, на которых будут подготавливать всесторонне квалифицированных специалистов, знающих как найти подход к клиенту, а также все тенденции в сфере обслуживания VIP-клиентов.

Большинство современных банков, на данный момент, используют программы дистанционной системы повышения квалификации и прохождения тестов на основе пройденного обучения, что обоснованно минимальным количеством затрат на данную систему обучения, которая, как правило, не обучает сотрудника, а лишь тратит его время на поиск ответов в интернете, для того, чтобы скорее завершить назначенные курсы. Ведь такой подход к обучению не учитывает особенностей каждого сотрудника, дистанционное обучение

требует дисциплинированности от каждого сотрудника, здесь отсутствует элемент общего контроля слушателей как таковой и нет групповой динамики. В условиях постоянно изменяющегося рынка банку необходимо регулярно обучать своих сотрудников для решения все нарастающего количества задач, чтобы частный банкир мог справиться с любыми вопросами VIP-клиента. Высококвалифицированные сотрудники – залог успеха банка в конкурентной среде.

Очевидно, что персонал необходимо обучать и повышать его профессионализм и компетенцию, однако стоит разобраться, что все-таки выгоднее, обучать персонал дешевым дистанционным образом или же более затратным и, соответственно, качественным, очным. Для того чтобы разобраться в данном вопросе можно составить таблицу сравнения очных и заочных курсов повышения профессиональной подготовки и повышения квалификации, представленную в таблице 1.

Таблица 1

Плюсы и минусы различных видов повышения квалификации сотрудников

Плюсы	Минусы
Очные курсы повышения квалификации персонала	
Личный контакт с преподавателем и соответственно возможность более глубокого уточнения интересующих вопросов	Высокая стоимость, особенно относительно дистанционных курсов
Установление дополнительного контакта между сотрудниками	Дополнительные затраты времени персонала
Повышенная дисциплина и системный подход к образовательным курсам	Дополнительные затраты и распределение времени сотрудников, вывод их с рабочего место или же оплата за дополнительные рабочие дни, потраченные на обучение
Завершение курса одновременно всеми сотрудниками в установленный срок	Возможное отлучение сотрудников от работы
Заочное обучение	
Низкая стоимость	Самоорганизация
Возможность совмещать работу и обучение	Возможность растягивания курса на более продолжительный срок, нежели планировалось, из-за возможной низкой самодисциплины сотрудников
Вытекающее из предыдущего пункта – гибкий график, возможность обучаться в удобное и свободное от работы время	Не представляется возможным обсуждение интересующих профессиональных вопросов с преподавателями
Возможность самостоятельно регулировать интенсивность обучения	Нет возможности узнать опыт коллег в решении возникающих в различных ситуациях, что приносит значительный

Плюсы	Минусы
	ущерб для вариативности и профессионализма
Экономия времени	Нет возможности налаживать контакты с коллегами
Очно-заочное обучение	
Возможность регулировать интенсивность обучения до начала очных курсов	Остается необходимость выделения дополнительного времени на очные встречи
Повышенная дисциплинированность в сравнении с заочным обучением, так как необходимо пройти заочный блок до начала очного обучения	Более высокая стоимость, в сравнении с заочным обучением
Возможность обсудить сложные вопросы с коллегами и преподавателями при личной встрече, обмен опытом	
Повышенная, в сравнении с заочным обучением, возможность наладить профессиональные контакты	
Меньшая трата времени, в сравнении с очным обучением	

Проанализировав данные таблицы и изучив все плюсы и минусы различных форм обучения, можно сделать вывод, что очно-заочная система обучения наиболее оптимальна для повышения квалификации персонала.

Так как на данный момент в большинстве банков практикуется исключительно заочная форма обучения, можно предложить банкам ввести форму очно-заочного обучения во всех городах, в которых представлен банк, а именно подготовка персонала дистанционно с помощью определенного набора иллюстрационных материалов и тестов по ним и далее закрепление полученных знаний с помощью нескольких очных занятий со всеми их плюсами.

По оценкам многих мировых экспертов в результате прохождения сотрудниками программ очного обучения их знания заметно увеличиваются, что дает возможность увеличить количество продаж, а также это увеличивает количество продаж банковских продуктов, что оправдывает повышенные затраты на этот тип обучения. Экономический результат от обучения очевиден – ведь лицо кредитной организации — это ее сотрудники, а высококвалифицированный персонал – залог успешного будущего.

2. Создание интернет площадки для контроля и оценки персональных банкиров клиента. Так как элитный клиент, зачастую человек с активной жизненной позицией и пользователь современных гаджетов данная площадка может помочь ему в работе с банком.

Создание такой интернет площадки с рейтингами персональных менеджеров может простимулировать сотрудников качественно выполнять свою работы и поможет бороться с недобросовестным исполнением обязанностей. Клиенты здесь могли бы оставлять претензии, пожелания и похвалы своему персональному банкиру, причем обсуждение и решение проблемы также должно вестись дистанционно с помощью этого же сайта, благодаря этому можно видеть открытость отношений между клиентом и банком, а также предоставляется возможность избежать предвзятости и недопонимания обеих сторон.

Данный рейтинг может дополнительно стимулировать сотрудников качественно выполнять совою работу, так сотрудник будет не просто навязчиво предлагать банковские продукты, но и будет вежлив с клиентом для того, чтобы ему в последствии была выставлена высочайшая оценка. Также можно простимулировать клиентов на участие в это программе, предоставляя ему более высокий уровень кэшбэка или повышенное количество миль. Для максимального удобства можно добавить такую функцию в мобильное банковское приложение и не создавать отдельную площадку. Ещё одним стимулом могут стать санкции для сотрудников с низкой оценкой в виде штрафов, а при достижении определенного порога низшей оценки подвергать таких сотрудников увольнению. Также оценка менеджеров банка должна быть общедоступной, чтобы любой клиент мог зайти и посмотреть рейтинги сотрудников определенного банка.

Предположительно, такая функция может добавить возможность для клиентов обмениваться мнениями на официальной площадке, что не только повысит стимуляцию персонала к выполнению своих прямых обязанностей более качественно, но и привлечет большое количество новых клиентов, ведь высокая технологичность и инновации в банке залог успеха в современной конкурентной среде.

3. Для клиентов, активно занимающихся инвестициями в рамках пакета private banking, или для тех, кто просто интересуется данной средой и хотел бы попробовать себя в виде инвестора может быть организована подписка на бизнес журналы, содержащие в себе аналитические материалы, способствующие принятию качественных управленческих решений. Список журналов может формироваться по выбору клиента из нескольких

журналов, которые банк будет оплачивать сам, количество бесплатных журналов может варьироваться от типа пакета услуг.

Также можно проводить для интересующихся клиентов тематические мероприятия, выставки и конференции в их городах. Представители банка также должны посещать такие мероприятия, так как на них можно рассказать о конкретных предложениях банка клиента, а также найти новых потенциальных клиентов для премиального инвестиционного обслуживания.

В качестве новых небанковских привилегий для клиентов также можно добавить предложение в виде заключение сотрудничества и выпуск кобрендинговой карты с популярными магазинами, такие карты уже есть у некоторых банков, например, у Альфа-Банка есть партнерские дебетовые и кредитные карты X5 retail group в виде карт «Пятерочки» и «Перекрестка». Для премиального пакета услуг можно добавить карту «Азбуки Вкуса» и разработать партнерскую программу лояльности, чтобы клиенты живущие или регулярно бывающие в Москве и Санкт-Петербурге могли получать дополнительные преимущества от своего банка. Предложенные мероприятия могут позволить повысить качество банковского VIP обслуживания и эффективности private banking как альтернативного направления банковского бизнеса. Ниже, в таблице 2 перечислены проблемы private banking и пути их решения.

Таблица 2

Проблемы и направления их решения в системе VIP обслуживания

<i>Проблемы</i>	<i>Низкая компетенция сотрудников подразделения private banking</i>	<i>Несовершенство бизнес-модели отечественного private banking</i>	<i>Высокая скорость введения законодательных новаций и трудности быстрого изменения банковского бизнеса в соответствии с этими нововведениями</i>	<i>Непонимание клиентами возможностей доходного инвестирования временно-свободных денежных средств</i>
<i>Направления решения проблем</i>	1. Очно-заочное обучение персонала	1. Активное развитие инвестиционных банковских продуктов	1. Повышение количества зарегистрированных инвестиционных советников	1. Бесплатная подписка на бизнес журналы для клиентов
	2. Саморазвитие, повышение уровня компетентности	2. Развитие собственной линейки экспертизоемых продуктов — M&A, endowment funds и т. д.	2. Быстрая адаптация к быстро меняющемуся законодательству: изменение бизнес-структуры, порядка консультирования и общения с клиентами	2. Проведение ежемесячных семинаров для повышения финансовой и инвестиционной грамотности клиентов
	3. Создание интернет площадки для	3. Рост уровня проникновения		

<i>Проблемы</i>	<i>Низкая компетенция сотрудников подразделения private banking</i>	<i>Несовершенство бизнес-модели отечественного private banking</i>	<i>Высокая скорость введения законодательных новаций и трудности быстрого изменения банковского бизнеса в соответствии с этими нововведениями</i>	<i>Непонимание клиентами возможностей доходного инвестирования временно-свободных денежных средств</i>
	контроля и оценки персональных банкиров клиента	инвестиций по VIP-клиентам и по портфелю в целом		
		4. Укрепление сотрудничества с другими предприятиями и выпуск кобрендинговых карт		

Обозначенные проблемы private banking мешают развитию данного банковского подразделения в России. Отечественные банки по некоторым пунктам весьма отстают от зарубежных, поэтому стоит более детально рассмотреть проблемы и пути их решения:

1. Ключевой проблемой российского private banking является низкая компетенция сотрудников, персональные менеджеры VIP-клиентов могут продавать продукты, однако, когда клиент начинает показывать глубинные знания по определенным акциям, их курсам и научным определениям, то менеджер заходит в тупик, чем вызывает недоверие у клиента, который, в свою очередь, в последствии выберет низкодходный путь вложения средств в виде депозитов. А инвестиционные консультанты, в свою очередь, отлично разбираются в рынке ценных бумаг, но не могут преподнести информацию клиенту, чтобы он воспользовался банковскими инвестиционными проектами, предложениями. Данная ситуация негативна как для клиента, так и для банка, обе стороны теряют деньги, ведь клиент из-за того, что ему не смогли преподнести банковскую услугу, не воспользуется ей и предпочтет вложить денежные средства в депозит, доходность которого значительно ниже, чем у акций, а банк, в свою очередь несет потери в связи с тем, что услуги не продаются. Путем решения данной проблемы, очевидно, станет проведение очно-заочных курсов, повышающих компетенцию сотрудников. На данных курсах необходимо обучить менеджеров глубоким знаниям рынка ценных бумаг, а инвестиционным консультантам необходимо провести обучающие курсы по продажам [2].

Также повысить квалификацию сотрудников, простимулировать их обучаться и применять полученные в ходе очно-заочных курсов знания на практике поможет система

оценки персональных банкиров VIP-клиентами. Данная система поможет более пристально отслеживать работу персонала, поощрять сотрудников с высокими оценками премиями, а сотрудников с низкой оценкой подвергать санкциям.

2. Второй проблемой является несовершенство бизнес-модели отечественного private banking. Данная проблема вытекает из предыдущей, все из-за низкого профессионализма сотрудников развитие банковских инвестиционных продуктов находится на низком уровне. После решения этой проблемы необходимо развивать инвестиционные банковские продукты, в основу которых должны лечь серьезные исследования устойчивых тенденций на рынке ценных бумаг, поиск новых перспективных направлений работы на этом рынке. Затем, благодаря высокой квалификации персонала, а также инновационным банковским инвестиционным продуктам, возможно будет нарастить долю инвестиций в портфеле VIP-клиента, что с решением предыдущих проблем станет значительно проще. Следующим улучшением бизнес-модели может стать наращивание количества кобрендинговых карт, выпуск которых станет выгоден банку, компании-партнеру и клиенту.

3. Третьей проблемой является высокая скорость введения законодательных новаций и трудности быстрого изменения банковского бизнеса в соответствии с этими нововведениями. Путем решения данной проблемы может стать только адаптация в виде изменения бизнес-структуры, порядка консультирования и общения с клиентами. Также необходимо в соответствии с принятыми законами наращивать количество зарегистрированных инвестиционных советников.

4. Четвертая проблема отечественного сегмента private banking - это непонимание клиентами возможностей доходного инвестирования временно-свободных денежных средств. Для решения данной проблемы необходимо повысить финансовую и инвестиционную грамотность клиентов; предоставлять для VIP-клиентов бесплатную подписку на бизнес журналы, в которых описываются тенденции на рынке ценных бумаг, а также основы инвестирования денежных средств; проводить ежемесячные семинары по повышению финансовой и инвестиционной грамотности, на которых клиент сможет уточнить интересующие его вопросы у профессионалов и в последствии приобрести инвестиционные продукты банка [5].

В заключение следует отметить, что наиболее существенные элементы услуг private banking коммерческого банка имеют индивидуальный характер: высокое качество предоставляемых услуг; гибкую тарифную политику; конфиденциальность; комплексность и

эсклюзивность. Одной из услуг наиболее эффективных VIP услуг является разработка и предоставление клиенту инвестиционных проектов для последующего сопровождения реализации.

Очевидно, что в этих целях российским банкам прежде всего следует повышать квалификацию сотрудников и наращивать их профессиональные навыки. Российским банкам, исходя из западного опыта, можно было бы создать специальную платформу для оценки сотрудников VIP-клиентами, платформа поможет поощрять сотрудников отлично выполняющих свою работу премиями, а персонал с низкой оценкой подвергать санкциям. Кроме того, необходимо адаптировать банковскую бизнес-модель под условия современного рынка, определяя приоритетом среди перечня элитных услуг private banking услуги инвестиционного бизнеса.

По нашему убеждению, реализация предложенных мероприятий по совершенствованию услуг private banking позволит коммерческим банкам России создать условия для роста рентабельности деятельности, расширения клиентской базы и повышения лояльности клиентов и персонала к кредитной организации.

Список использованной литературы:

1. Бровкина, Н.Е. Что такое private banking и тенденции его развития в России. Монография / Н.Е. Бровкина, Ю. В. Ломако. – М.:Деньги и кредит, 2011. – С. 56.
2. Гусев, А. И. Private banking по-русски?!: монография / А. И. Гусев. – М: Кнорус, 2013. – 304 с.
3. Гусев, А. И. Private banking в России: вчера, сегодня, завтра / А.И. Гусев. – М: Банковское дело, 2007. – 151 с.
4. Издательский дом коммерсантъ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru>, свободный. – Загл.с экрана.
5. Коляда, М.А. Адаптация private banking в российской действительности. Монография / М.А. Коляда / Государственный университет управления, 2012. – 196 с.
6. Костон, А. Финансисты, которые управляют миром. Монография // А. Костон – М.: Товарищество научных изданий КМК. - 2007. – 290 с.
7. Лыткина, А.Ю. Интернет-банкинг и мобильный банкинг как форма дистанционного банковского обслуживания. Монография / А.Ю. Лыткина, Пастухова К. И. – М.: Science

Time. – 2015. – 393с.

8. Мод, Д. Private banking. Элитное Обслуживание частного капитала. Монография / Д. Мод. – М: Альпина Паблишер, 2003. – 301 с.

9. Forbes [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/>, свободный. – Загл. с экрана.

10. Friedrich Wilhelm Raiffeisen, официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fw.raiffeisen.ru/>, свободный. – Загл.с экрана

11. Global Finance [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gfmag.com>, свободный. – Загл.с экрана.

12. Investopedia [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.investopedia.com/>, свободный. – Загл.с экрана.

УДК 336.74

Бондаренко В.В.*д.э.н., профессор**кафедры финансов и кредита**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова***Бигдан Е.О.***магистрант**направленность (профиль) программы магистратуры «Финансовая экономика»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова*

ЭЛЕКТРОННЫЕ ДЕНЬГИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

ELECTRONIC MONEY IN MODERN RUSSIA

Аннотация. Российская платежная система формируется настолько стремительно, также как и проходит процесс цифровизации всех областей общества. Если ранее для оплаты товаров, работ и услуг наиболее приоритетным было применение наличных денег, то теперь наибольшую значимость обретают безналичные формы платежей, такие как банковские карты, система быстрых платежей, интернет – банкинг и т.п. В статье рассматриваются понятие электронных денег, их преимущества и недостатки, а также влияние цифрового рубля на экономику России.

Annotation. The Russian payment system is being formed so rapidly, as well as the process of digitalization of all areas of society. If earlier the use of cash was the highest priority for paying for goods, works and services, now non – cash forms of payments, such as bank cards, fast payment systems, Internet banking, etc., are becoming more important. The article discusses the concept of electronic money, its advantages and disadvantages, as well as the impact of the digital ruble on the Russian economy.

Ключевые слова: электронные деньги, национальная платежная система, онлайн – банкинг, цифровые банковские сервисы.

Keywords: electronic money, national payment system, online banking, digital banking services.

Активное формирование информационной экономики сказалось на создании практически неизученных на сегодняшний день различных явлений, к которым можно отнести и электронные деньги.

Российская платежная система формируется настолько стремительно, также как и проходит процесс цифровизации всех областей общества. Если ранее для оплаты товаров, работ и услуг приоритетным существовало применение наличных денег, то теперь наибольшую значимость обретают безналичные формы платежей, такие как банковские карты, система быстрых платежей, интернет – банкинг и т.п.

Вследствие того, что доступность и результативность платежной инфраструктуры во многом устанавливает подходящие требования для бизнеса и населения, а в обстоятельствах неустойчивой геополитической реальности увеличивается потребность в обеспечении устойчивости и развития национальной платежной системы, Центральный банк Российской Федерации уделяет реализации данной стратегической миссии особенное внимание.

За последний десяток лет платёжная система сделала огромный скачок, несмотря на то, что совершенствование клиентских интерфейсов совершалось без фундаментальных изменений самих платежных инструментов. Однако на данный период обозначился ряд тенденций, которые требуют наиболее взвешенного подхода при выработке концептуальных решений.

Наиболее важными, согласно суждению Банка России являются:

- применение новейших технологий с целью встраивания процесса платежа в иные услуги и сервисы;
- цифровая трансформация страны и общества;
- увеличение необходимости в бесшовном взаимодействии и операционной совместимости всех участников платежного рынка;
- увеличение значимости новых игроков, крупных финтех и ИТ – компаний в платежной отрасли в отличие классических платежных институтов;
- увеличение значимости регуляторов в сохранении бесперебойности предложения платежных услуг, формировании критериев для перехода на цифровые платежи со значительными стандартами безопасности, поддержании доверия покупателей к безналичным платежам.
- увеличение рисков доминирования крупнейших игроков, которые требуют формирование условий для укрепления конкуренции в платежной сфере. [5]

Рассмотрим преимущества электронных денег:

- отсутствует деление на номиналы электронных средств;
- низкая ценность эмиссии электронных денег;

- отсутствует необходимость в физическом пересчете средств;
- организация безопасности хранения ваших средств на порядок больше и надежности, чем, нежели если бы это были бумажные деньги;
- имеют высокую портативность;
- период платежа постоянно закрепляется платежными системами в базе данных, подобным способом вы можете вести учет, и кроме того открывать в некоторых ситуациях транзакции;
- отсутствует потеря качества со временем;
- защищенность электронных платежей;
- самостоятельность от акционерных банков;
- отсутствие персонификации;
- денежное обращение весьма простое в совершении расчетов.

Но помимо достоинств, электронные деньги и обладают и целым рядом недостатков:

- отсутствует четкая законодательная база;
- потребность входить в интернет для проведения транзакции;
- необходимость обладать высоким уровнем знаний в платёжных системах;
- деньги на электронных кошельках могут быть заблокированы;
- необходимость использования мобильного телефона;
- персонализация клиента при крупных транзакциях (лимиты);
- комиссия на ввод и вывод электронных денег.

Использование цифрового рубля даст возможность снизить расходы на обслуживание безналичных платежей, откроет новые полномочия для формирования цифровых сервисов, а также даст возможность реализовывать эффективный надзор за целевым расходованием бюджетных средств.

Если посмотреть на снижения издержек, как возможность применения цифрового рубля гарантирует для потребителей и бизнеса сокращение расходов на обслуживание безналичных расчетов, которые имеются на данный период.

Бизнесу цифровой рубль гарантирует возможность применение смарт – контрактов для заключения сделок с контрагентами и обеспечит автоматическое выполнение платежей при достижении предварительно конкретных условий. У государства при применении цифровых рублей будет возможность для надзора за целевым расходованием бюджетных средств, выделяемых на государственные программы, проекты и субсидии.

Банк России говорит о том, что цифровой рубль сумеет сделать платежи «быстрее, проще, а также безопаснее». Сточки зрения обыкновенного обывателя, который способен пользоваться системой быстрых платежей, данное отличие может быть неприметным. В особенности если будет выполнена возможность оплаты при отсутствии мобильной связи или интернета.

Однако для людей старшего поколения, которые очень тяжело пользуются телефоном, возможность оплаты с помощью, к примеру, QR – кода, технологии определения лиц и бесконтактных транзакций спровоцирует основательные затруднения.

Иное дело молодежь и люди старше 30 лет, которые будут счастливы, освободиться от кошельков и платежных карт и пользоваться возможностью моментальной оплаты. Неоспоримым плюсом является удешевление денежных переводов, но об этой степени говорить пока не скоро.

О рисках для банковского сектора, экономики и людей на данном этапе можно говорить заблаговременно. Центробанки многих стран в основной массе находятся на стадии развития электронной национальной концепции.

Данная концепция должна объединить преимущества электронных денег (понижение стоимости и повышение скорости осуществления), увеличение конкуренции в банковском секторе, и кроме этого формирование предпосылок для перехода к полноценной цифровой экономике. В том числе, уменьшить вероятности для коррупции, рисков для банковского сектора, монетарной политики и технических перебоев [4]

В конечном итоге, добрались до константы: обладатель денег, как и эмитент, способен меняться, но и людское стремление владеть большим количеством ресурсов, сохранять их и увеличивать – никуда не уйдет.

По причине существования инфляции всем известно, что денежные средства сами по себе сберечь не помогают. Ученые вычислили, что по отношению к золоту доллар упал на 99 % за сто лет. В большинстве стран уровень инфляции также оставляет желать лучшего. В практике это обозначает, что 20 рублей в 2021 и 20 рублей, допустим, в 2007 году – это совершенно разные суммы.

Консервативная политика сбережений в условиях неустойчивой экономической системы и кризисов, подразумевает в качестве собственной базы инвестиции в коммерческую недвижимость, которую приобретают с помощью коллективных инвестиций. На данном

периоде, более регламентированным менее рисковым методом таких инвестиций считаются паи инвестиционных фондов.

В случае реализации стандартной схемы владения активов через инвестиционные фонды с доверительным управлением активом компанией, лицензируемой Центробанком, непосредственно данный инструмент осуществляет полную прозрачность движения денежных средств, а также совмещение капиталов единичных инвесторов для приобретения объектов институционального характера. Из-за индексации договора аренды, подобные объекты не только сохраняют вложенные средства, но и приумножают их. Подобные вложения совершаются в долгосрочную перспективу, доход по ним составляет от 8% после уплаты всех налогов.

Тренды будущего основываются на предпосылках настоящего. Чтобы войти в будущее без особых усилий и негативных перемен, мы можем: стремиться к повышению прозрачности денежных потоков, как собственных, так и своих контрагентов, выбирать методы накопления средств, которые дадут возможности потерях их стоимость, и безусловно, использовать принцип диверсификации – для того чтобы защитить свой портфель.

Рассмотрим рейтинг лучших электронных кошельков в России (выбор пользователей):

1. QIWI - наиболее популярный электронный кошелек в России с самой крупной сетью терминалов во всех регионах Российской Федерации;
2. ЮMoney (Яндекс Деньги) – один из наиболее крупных, надежных и распространенных электронных кошельков (с 2020 выкуплен Сбербанком России);
3. WebMoney – один из первых и самых популярных электронных кошельков России;
4. Payeer – пользующийся популярностью мультивалютный кошелек с поддержкой криптовалют;
5. AdvCash – устойчивый мультивалютный электронный кошелек;
6. Perfect Money – популярный мультивалютный электронный кошелек для расчёта в интернете.
7. Capitalist – сравнительно новый, и к тому же уже очень популярный мультивалютный онлайн кошелек;
8. PayPal – один из самых популярных почти во всех странах американский электронный кошелек;

9. ePayments – комфортная в работе электронная платежная система и кошелек, используется чаще всего у фрилансеров;
10. Skrill – большая международная платежная система с электронным кошельком;
11. Neteller – подобие Skrill, пользующийся популярностью международный электронный кошелек;
12. Wallet One W1 – используется у российских пользователей электронный кошелек;
13. Piastrix – один из новых электронных кошельков, стремительно набравший популярность у россиян для пополнения разных онлайн сервисов и вывода из них денег;
14. Monetix Wallet – недавно появившийся, стремительно развивающийся в виртуальный кошелек для расчета в сети интернет;
15. JWallet – несложный и активно развивающийся в электронный кошелек;
16. FKWallet – быстро набирающий в России популярность мультивалютный электронный кошелек.
17. Jeton - один из новых электронных кошельков для расчета в интернете;
18. ePayService – международная платежная система с электронным кошельком, пользующая спросом у конкретной области пользователей в России;
19. espayz – большая международная платежная система, зарегистрированная в Великобритании, с безопасным электронным кошельком;
20. Paxum – большая и распространенная во многих странах электронная платежная система с целью совершения платежей в интернете.

Любой электронный кошелек обладает своими особенностями применения, однако во многом они похожи, по этой причине нужно объединить важные рекомендации, как грамотно использовать электронные кошельки:

1. Как создать электронный кошелек. Почти в любом электронном кошельке регистрация предельно простая и проходит по номеру телефона или по Email. В некоторых иностранных платежных системах на стадии регистрации требуется заполнять крупные формы со сведениями о себе (адрес, ФИО, паспортные данные, информация о рабочем месте и т.д.)
2. Верификация онлайн кошелька. Верификация или идентификация личности во множестве современных электронных кошельках – неотъемлемая процедура (необходимо заполнение информации о себе в личном кабинете кошелька, и кроме этого загрузка фото или

скан-копий документов, подтверждающих Вашу личность и адрес местоположения, а также селфи – фото с указанным документом).

3. Настройка безопасности аккаунта. Один из наиболее значимых этапов перед началом применения любого онлайн кошелька – настройка его безопасности (установка 2FA верификации через специальные приложения, SMS или Email сообщения с одноразовым кодом).

4. Как пополнить кошелек. Почти все электронные кошельки поддерживают непосредственное пополнение в рублях и других валютах с банковских кар российских банков (Visa, Mastercard, МИР), и кроме этого пополнение со счета иных платежных систем, мобильного телефона, криптовалютой и в том числе наличными через терминалы.

5. Как выводить деньги с кошелька. Ровно также как в случае с пополнением баланса, извлекать средства с электронных кошельков можно на банковские карты, иные электронные кошельки, баланс сотовых операторов, а также другими вариантами через онлайн обменники.

Существуют также и анонимные кошельки без идентификации личности, но с 2021 года анонимные электронные кошельки в Российской Федерации запрещены, но все же некоторые из них предоставляют возможность работать инкогнито.

1. Payeer – почти без ограничений.
2. Perfect Money – при отсутствии верификации небольшие ограничения, и кроме этого выше комиссия на внутренние переводы.
3. AdvCash – можно применять при отсутствии верификации, однако будут крайне низкие лимиты на операции в месяц.
4. FKWallet – анонимный мультивалютный электронный кошелек.

При применении анонимных электронных кошельков необходимо принимать во внимание, что многие из них – оффшорные и не обладают практически никакими обязательствами перед гражданами Российской Федерации, по этой причине не следует в них долгое время хранить крупные суммы денег и применять их только лишь при необходимости.

Рассмотрев варианты электронных кошельков, которые работают в Российской Федерации, можно сказать о том, что многие из них выгоднее простых банковских карт для расчета на интернет – площадке, обладают массой полезных функций и значительно упрощают ежедневные расчеты и переводы денег своим друзьям, партнерам и знакомым. Какой электронный кошелек выбрать, каждый решает сам за себя (отталкиваясь от своих

потребностей), но принимая во внимание посещаемость официальных сайтов многих платежных систем в Российской Федерации, а также отзывы пользователей, можно прийти к выводу о том, что в ТОП онлайн кошельков входят:

Самые популярные электронные кошельки в России: QIWI, ЮMoney, Webmoney, Payeer, AdvCash, PayPal, Skrill.

Самые надежные электронные кошельки в России: QIWI, ЮMoney, Webmoney, PayPal.

Лучшие анонимные кошельки в России: Payeer, Perfect Money, FKWallet [7].

Многие отрицают проблему и не хотят адаптироваться к изменениям российского законодательства. Использование местных электронных кошельков уже давно не решает проблему – данные об открытых счетах собираются, использование без идентификации невозможно, а разные уловки (например, не указывать назначение платежа) больше не работают.

Рассмотрим меры, применяемые ФНС в 2021 году.

С 6 января 2021 года банки передают в ФНС данные по открытым и закрытым кошелькам физических лиц в ЮMoney, Qiwi, Webmoney и других. Этот закон вступил в силу еще 1 апреля, но банки ожидали распоряжения ЦБ. Все данные по транзакциям в этих кошельках хранятся у платежных систем, и спрятать их не получится.

С 10 января 2021 года вступают в силу поправки в ФЗ «О противодействии легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма». Вот что об этом важно знать:

Будет возможность по-прежнему отправлять небольшие суммы на банковский счет или вклад. Однако если сумма достигнет 600 тысяч за год, банк отчитывается об этом в Росфинмониторинг, а в этой инстанции, в свою очередь, могут возникнуть к вам вопросы.

Почти у каждого обладателя мобильного телефона есть счета для оплаты услуг связи, и кроме этого есть вероятность открыть еще один депозитный счет у оператора по номеру телефона. Раньше такие счета не брали под контроль, и также даже приставы не имели возможность списывать с них денежные средства. Должники применяли это и для хранения денежных средств, и для оплаты, и для обналичивания, и для переводов. На сегодняшний день, данные об операциях с такими счетами суммой свыше 100 тысяч рублей накопительно отправляются в Росфинмониторинг, а приставы получили над ними полный надзор. Транзакции суммой более 100 тысяч рублей, направленные по почте, также открыты для финансового мониторинга.

Азартных игроков тоже проверяют: если сумма ставок в онлайн-казино, букмекерской конторе или лотерее достигает 600 тысяч рублей, службы начнут проверку.

Ожидается, что в 2021 году будут более тщательно контролироваться крупные покупки россиян (квартиры, участки, дома, автомобили). При этом будут сопоставляться официальные доходы и расходы граждан.

Кроме того, в Министерстве финансов подготовили два новых законопроекта, которые планируется принять в этом году. В них обсуждается более активный обмен данными между налоговой и ЦБ, в том числе с передачей информации, составляющей налоговую и банковскую тайну.

Вероятнее всего, что в следующем 2022 году государственные органы расширят свои полномочия и получат доступ к сведениям о картах, счетах и транзакциях большинства. Легализация доходов, полученных от предпринимательства, и уплата налоговых сборов останется единственной разумной альтернативой [6].

Радует тот факт, что никаких новых ограничений по зарубежным платежным системам не предвидится. Похоже, власти пока решили оставить их в покое и больше не угрожают блокировками и санкциями.

В заключение еще раз подчеркнем, что на сегодняшний день в России значительную популярность набирает тенденция широкого применения электронных денег в качестве платежного инструмента, количество пользователей стремительно увеличивается. На фоне непрерывного совершенствования информационных и финансовых технологий, формирования телекоммуникационной структуры, а также увеличения объемов электронной коммерции, создаются новые, на самом деле надежные, результативные и малорискованные системы электронных денег.

Тем не менее, следует отметить, что на сегодняшний день большей части населения России все же комфортнее пользоваться наличностью, не доверяя электронным системам, оберегая себя от возможного риска.

По нашему мнению, вне зависимости от тенденций и перспектив формирования структуры и вида электронных денег, население России не сможет полностью отказаться от наличных денег, и в первую очередь из соображений безопасности и сохранности денежных средств.

Проблема обеспечения безопасности и конфиденциальности расчетов с применением электронных денег может быть эффективно решена в условиях разработки специального

законодательства, а также формирования единых стандартов применения безопасных расчетов.

Решение данных вопросов потребует больших усилий и времени. Во – первых, необходимо использовать идентификацию пользователей, защищенные устройства и шифровку данных. Во – вторых, следует выработать определенную законодательную базу и проводить проверки и контроль системы использования и обработки данных пользователей. В – третьих, необходимо системно работать над непрерывным обновлением баз и объективных ограничений в использовании электронных денег.

Список использованной литературы:

1. Велиева, Э. А. Влияние электронных денег на экономику и условия их функционирования// Экономика и социум. 2016. № 2. С.1–6.
2. Семенова, М. А., Марков А. В. Влияние электронных денег на экономику России// Новая наука: опыт, традиции, инновации. 2017. № 1. С.262–265.
3. Как цифровой рубль отразится на курсах валют [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2020/10/23/kak-cifrovoj-rubl-otrazitsia-na-kursah-valiut.html> (Дата обращения 12.04.2021).
4. Центробанк назвал преимущества цифрового рубля для россиян и бизнеса [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20201221/rubl-1590239413.html> (Дата обращения 12.04.2021).
5. Электронные платежные счета [Электронный ресурс URL: <https://www.garant.ru/article/1458903/> (Дата обращения 19.04.2021).
6. Электронные кошельки и налоги в РФ в 2021 году [Электронный ресурс URL: <https://weenax.com/articles/koshelki-i-nalogi-2021/> (Дата обращения 19.04.2021).
7. Лучшие электронные кошельки в России – рейтинг самых популярных и надежных онлайн кошельков [Электронный ресурс URL: <https://walletsrates.com/luchshie-elektronnye-koshelki-v-rossii.html> (Дата обращения 20.04.2021).

УДК: 336.719

*Бондаренко В.В.,
д.э.н., профессор
кафедры финансов и кредита
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Гусева Е.С.,
студентка очной формы обучения по направлению «Экономика»
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова*

СОВРЕМЕННЫЕ РОССИЙСКИЕ ФИНАНСОВЫЕ ПИРАМИДЫ: МЕХАНИЗМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ

MODERN RUSSIAN FINANCIAL PYRAMIDS: COUNTERACTION MECHANISMS

Аннотация: Финансовые пирамиды являются широко распространенной формой мошенничества на финансовом рынке России. Со временем финансовые пирамиды становятся более устойчивыми к мерам борьбы государства с ними и тщательно маскируются под разные виды легальных обществ. Для XXI века характерно проведение большого количества мошеннических операций через всемирную паутину, но офлайн-сообщества также продолжают формироваться. В свою очередь государственные учреждения, в частности Центральный банк РФ, стремятся разрабатывать новые механизмы выявления недобросовестных финансовых организаций. При этом следует констатировать, что основной причиной финансового ущерба, наносимого такими финансовыми компаниями, по-прежнему является финансовая неграмотность населения.

Abstract: Pyramid schemes are a widespread form of fraud in the Russian financial market. Over time, financial pyramids become more resistant to the state's measures to combat them and are carefully disguised as different types of legal societies. The 21st century is characterized by a large number of fraudulent transactions through the world Wide Web, but offline communities also continue to form. In turn, state institutions, in particular the Central Bank of the Russian Federation, seek to develop new mechanisms for identifying unscrupulous financial organizations. At the same time, it should be noted that the main cause of the financial damage caused by such financial companies is still the financial illiteracy of the population.

Ключевые слова: финансовая пирамида, мошенничество, Центральный банк РФ, процентные ставки, финансовая грамотность.

Keywords: pyramid scheme, fraud, Central Bank of the Russian Federation, interest rates, financial literacy.

Коронавирусный 2020 год стал очень непростым для населения России. Многие люди оказались в сложной финансовой ситуации из-за пандемии, но, обратите внимание, количество инвестиционных счетов и финансовых пирамид неуклонно растет.

Пытаясь объяснить такую ситуацию, многие ссылаются на увеличивающийся интерес к инвестированию из-за ряда факторов:

- ограничения, связанные с пандемией, и введение дистанционных работ увеличивает количество населения, которое начало интересоваться различными продуктами, т.е. люди стали больше пользоваться услугами в сети Интернет;

- снижение процентных ставок по банковским продуктам, которое увеличило желание людей вкладывать денежные средства в инвестиционные продукты.

Все эти факторы привели мошенников во всемирную паутину.

Как результат, 2020 год характеризовался увеличением количества организаций, занимающихся интернет-мошенничеством, хотя старые традиционные схемы также широко применяются и до сих пор (телефонное мошенничество, использование подменных номеров и т.п.).

Финансовая пирамида представляет собой структуру, в которой доход первым участникам выплачивается за счет вкладов последующих участников [2].

К числу характерных признаков финансовых пирамид относят:

1. Отсутствие какой-либо продукции, либо реализация ненужного товара по чрезмерно завышенной цене.

2. Все денежные средства уходят в администрацию проекта, которая выплачивает проценты за счет вкладов последующих участников.

Подобных мошеннических проектов в России, к сожалению, встречается много, которые со временем закрываются, оставляя вкладчиков без денег.

В качестве меры борьбы с незаконными финансовыми обществами законом предусмотрена уголовная ответственность за организацию финансовой пирамиды и за это должны быть наказаны соответствующие должностные лица.

Так, Уголовный кодекс РФ был дополнен новой статьей 172.2, предусматривающей наказание за организацию классической финансовой пирамиды, где не ведется законная инвестиционная или предпринимательская деятельность [6]. Поэтому следует быть внимательным при выборе проектов для своих инвестиций или получения дополнительного дохода.

На сегодняшний день множество финансовых пирамид маскируются под свои компании, инвестиционные компании, кассы взаимопомощи, криптовалюту и т.д.

Все финансовые пирамиды обладают следующими характеристиками [10]:

1. Наличие легенды. Данные легенды призваны подтверждать знания о финансовых рынках, тем самым завоевывая доверие потенциальных жертв;

2. Репутация руководителя: в век продвинутых технологий, в т. ч. сети Интернет, люди стараются узнать о прошлом человека, организовавшего общество, о его участии и последствиях прошлых проектов;

3. Обязательное платное вступление.

Один из признаков финансовой пирамиды об отсутствии продукции не всегда выполняется. Через данные пирамиды можно продвигать участникам продукты питания, путевки, различные приборы, БАДы, косметику и т.п. по сниженным ценам. Однако не факт, что участникам продают качественную продукцию.

4. Косвенный метод убеждения. Данный метод активно влияет на эмоциональную часть сознания человека, предпочитая подавление логического мышления.

Практически во всех финансовых пирамидах организаторы запускают механизм реинвестиций. Таким образом, главной задачей организатора пирамиды является исключение возможности участнику забрать полагающиеся ему суммы.

5. Привлечение людей, являющихся дилетантами в той или иной области. Например, в области криптовалюты. Криптовалюту в принципе создать не сложно и многие спекулянты, создавая ее, сами же начинают ее выкупать (если у них достаточно денег), тем самым раскручивая свою валюту и способствуя приобретению данных пустышек другими людьми. Это же касается и разнообразной продукции с чудо-эффектом, дешевые аналоги которой можно найти, например, в рознице.

6. Деньги выплачиваются за счет новых участников.

7. Достижение финансового дна.

В обычных предприятиях, имеющих штаты и утвержденную организационную структуру, ежемесячно выплачивается заработная плата и, возможно, премиальные в зависимости от того, какую иерархическую позицию занимает сотрудник в организации. В финансовых пирамидах деньги выплачиваться никому не будут. Организаторы пирамид наблюдают и, как только подошло время выплачивать денег больше, чем денег реально приходит, финансовая пирамида сворачивается, а организаторы исчезают в неизвестном

направлении. При этом, если организация зарегистрирована в офшоре, то шансы быть ненайденными у организаторов гораздо больше.

Мошенники-организаторы используют массу приемов для того, чтобы завлечь в свои мошеннические схемы как можно больше людей.

На сегодняшний момент в сети Интернет реализуются различные проекты, связанные с привлечением денежных средств от простых людей в различные Интернет-проекты, конференции, онлайн-мероприятия, на которых показаны истории успеха достижения максимального дохода и т.п. Все это привлекает людей.

Финансовые пирамиды могут маскироваться даже под онлайн-игры. Например, приложение «Котел» или «Черная касса», пришедшее из Казахстана, пользуется большой популярностью у молодежи, а суть его заключается в активном приглашении новых участников.

Центральным банком России постоянно и целенаправленно проводятся мероприятия по обнаружению и противодействию финансовым пирамидам. Списки таких организаций постоянно обновляются в Банке России [11], который выделяет следующие признаки финансовых пирамид:

- 1) массированная и агрессивная реклама, в частности в сети Интернет;
- 2) гарантирование нереального дохода, который может в несколько раз превышать рыночные ставки;
- 3) отсутствие информации о деятельности организации в реестрах Банка России и ФНС.

Как правило, в деятельности финансовой организации, которая выдает себя за легальную, можно обнаружить отсутствие информации о ее реальной деятельности. Все финансовые пирамиды действуют инкогнито.

Так, в 2020-21 гг. были выявлены несколько финансовых пирамид в Воронежской области. Основным их видом их деятельности являлась аренда и прокат предметов личного пользования, к финансовой деятельности их псевдодеятельность никакого отношения не имела. При этом в реестрах Банка России и ФНС они не состояли.

Под видом легальной организации мошенники пытались завлечь граждан в свою деятельность, используя массированную рекламу, как в Интернете, так и посредством распространения рекламных материалов.

Гарантированный возврат вложенных денежных средств, но никакой информации о деятельности организации участникам не предоставляется. Тем самым, организация вводит людей в заблуждение, что с точки зрения закона является мошенничеством.

В последнее время для проведения финансовых махинаций мошенники стали использовать в своих целях блогеров, пользующихся большой популярностью и высокой степенью доверия среди молодежи. Именно это доверие используется мошенниками в своих целях, при этом блогеры могут быть даже и не осведомлены о деятельности рекламируемой ими организации.

Методы борьбы с финансовыми пирамидами в России на протяжении последних 30-ти лет постоянно менялись. Еще в 90-е годы прошлого столетия от спекулянтов пострадали как минимум 14 млн. вкладчиков (вспомните всероссийские пирамиды Мавроди), что также понесло экономический ущерб стране, когда достаточно большие суммы денежных средств изымались из товарооборота и выводились за границу. После этого государство серьезно озаботилось тем, как бороться с финансовыми пирамидами, как защитить людей.

Примерно в этот же период был издан Указ Президента РФ о создании Фонда по защите прав акционеров, основная цель которого заключалась в частичной компенсации и оказании помощи тем, кто пострадал от деятельности финансовых пирамид.

Однако тогда это были достаточно крупные организации, постоянно функционирующие на рынке не менее одного года, а их организаторы часто открыто появлялись в СМИ и телевизионных программах в качестве экспертов и иных официальных уважаемых лиц. Сегодня встречается большое количество мелких разнообразных проектов, существующих от пары недель до нескольких месяцев, редко проходя годовую отметку, а организаторы сохраняют статус инкогнито.

Современные финансовые пирамиды отличаются высокой адаптивностью бизнеса и ориентированы на разнообразные сегменты населения, в отличие от прежних крупных пирамид, где ориентированность была сразу на все население. Таким образом, одни финансовые спекулянты ориентируются на молодежь, другие – на безработных, третьи – на пенсионеров и т.д.

С 2014 года Банк России начал вести статистику выявленных финансовых пирамид. На рисунке 1 «Динамика финансовых пирамид за 2014-2020 гг.» отражено изменение количества мошеннических организаций.

Финансовые пирамиды

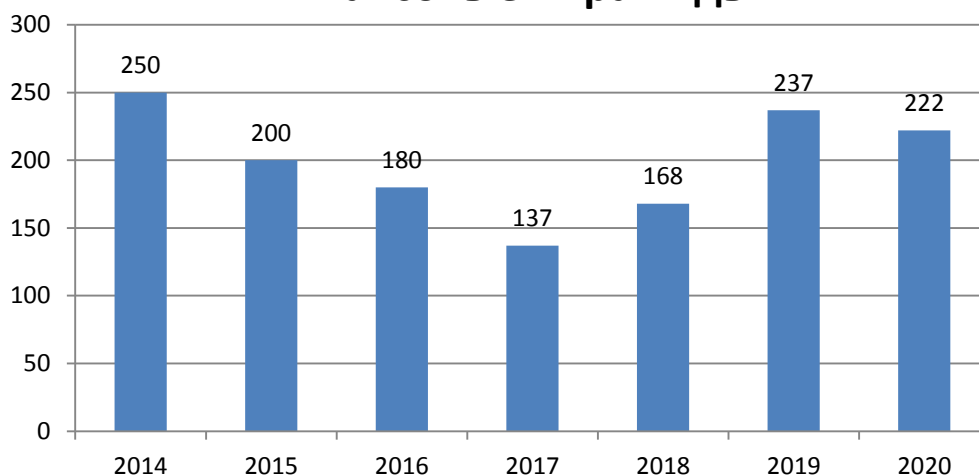


Рис. 1- Динамика финансовых пирамид за 2014-2020 гг.

С 2014 по 2020 год произошло существенное снижение количества выявленных пирамид. Это произошло в основном за счет вычищения финансового рынка. Также было ужесточение законодательства в сфере рефинансирования, где было выявлено множество нарушений и махинаций.

Однако с 2018 года, в частности за счет появления на финансовом рынке группы организаций Кэшбери, динамика финансовых пирамид возросла на 22,63% по сравнению с 2017 г. Положительная динамика количества таких обществ в 2019 году больше связана с активным переходом в Интернет-пространство. В 2020 г. в период коронавируса количество пирамид по объективным причинам сократилось на 6,3%.

На рисунке 2 «Финансовые пирамиды России в 2020 г.» отражены выявленные категории мошеннических обществ.

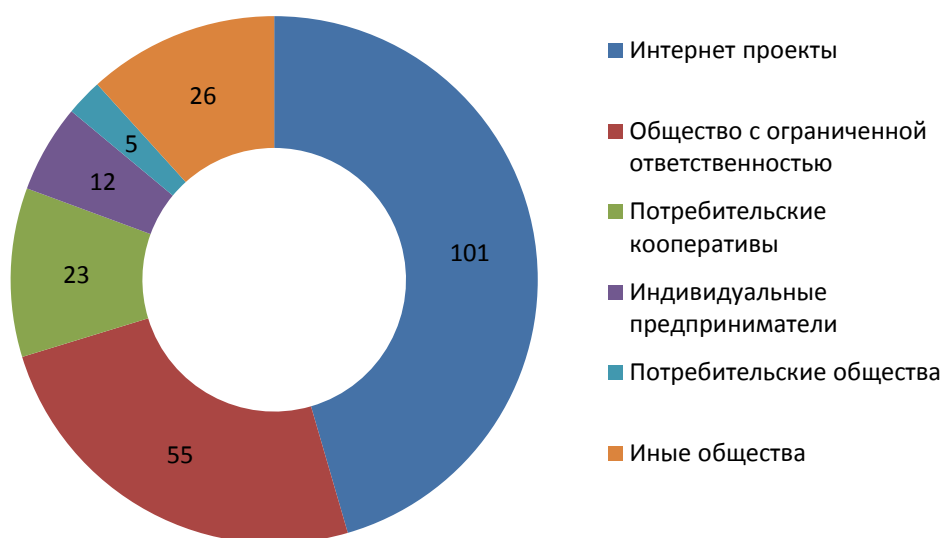


Рис. 2- Финансовые пирамиды России в 2020 г.

В структуре финансовых пирамид к концу 2020 года, как видим, большую долю составляют интернет-проекты (более 40%).

При своевременном обнаружении подозрительной активности можно уберечь людей от опрометчивых шагов и обеспечить неотвратимость наказания мошенников. Здесь могут помочь агентства экономических расследований, информационные ресурсы финансового мониторинга и т.п.

Негативные последствия пандемии в экономике и в социальной сфере способствуют возникновению роста преступлений и правонарушений в финансовой сфере. Многие заявления от пострадавших лиц действительно направляются в суд. В подобной ситуации нарушенные права населения и реальная борьба с финансовой преступностью должны выходить на первый план. Однако потерпевшие от махинаций спекулянтов месяцами могут ждать каких-либо результатов от работы следователей.

Даже если личность руководителя недобросовестной компании установлена, пострадавшие могут годами пытаться вернуть через суд свои денежные средства.

Одним из примеров борьбы с финансовыми пирамидами можно назвать случай, произошедший в конце 2020 года, когда Центральный банк РФ передал сведения о сомнительной организации «FINIKO» в правоохранительные органы, на основании ее отсутствия в реестрах и осуществлении деятельности без образования юридического лица. В отношении данной организации было возбуждено уголовное дело, но обыск был проведен с запозданием на несколько суток позже, с изыманием документации и изучением компьютеров.

Однако в результате обыска ничего подозрительного не было обнаружено, несмотря на очевидные нарушения и признаки финансовой пирамиды. В настоящее время эта организация проявляет ненужную активность, продолжая осуществлять свою деятельность и привлекая новых участников, гарантируя им доход в размере до 25% в месяц.

При заключении договора с подобными организациями получается, что гражданин заключает договор на финансовую игру, где никто никому ничего не должен. Финансовые мошенники используют очень сложные запутанные схемы, поэтому редко получается привлечь организаторов к ответственности за свои деяния.

На финансовых пирамидах зарабатывают, но действительно стоящий доход будут получать единицы. К ним в основном относят тех, кто привлекает людей в данные сети, зарабатывая на реферальной системе. Однако всегда есть риск попасть на момент достижения организацией финансового дна.

Существуют и те, кто, получив какую-нибудь сумму, практически сразу покидают пирамиду, но таких людей также мало, как и тех финансово грамотных лиц, определивших подозрительные действия организаций по каким-либо признакам.

Многие финансовые пирамиды маскируются под известные бренды, эксплуатируя доверие людей.

Согласно критериям Банка России использование в названии пирамиды известных наименований компаний является признаком недобросовестности. В социальных сетях и Интернете в целом проходит волна мошеннических предложений от ведущих российских и зарубежных компаний. Современные аферисты часто используют в названиях частичку «сбер», что создает впечатление связанности проекта с реальным банком. Так к мошенническим организациям относят Сберкасса, СберФинанс, Сберинвест, Сберсоюз и т.д.

Во многих случаях мошенники пользуются черными проектами, которые нигде не регистрируются и состоят из колл-центра, сайта-аккаунта в социальных сетях и нескольких электронных кошельков для сбора денег. Данные спекулянты могут сказать, что они и есть Сбербанк, ВТБ и прочие организации и представляют собой новый проект, где только сегодня будет доступна какая-нибудь чудо-акция. Практически в 99% случаев обман остается ненаказанным, а мошенники отделяются блокировкой доступа контента или самого аккаунта после нескольких недель или месяцев работы аферистов.

В Интернете можно встретить и симбиозные проекты, когда мошенническая реклама располагается рядом с добросовестной. При этом определить лживую организацию не всегда получается.

Организаторы лжебанков часто предлагают населению предложения пассивного заработка, при этом используют бренды ВТБ и Тинькофф Банка потому, что те тоже ведут собственную рекламную компанию в социальных сетях и сомнений у большинства людей не вызывают [8].

Косвенным признаком недобросовестности лжеорганизации также является настоятельное требование пройти опрос, анкетирование. Процедуру онлайн-опроса финансовые мошенники используют очень часто, а вопросы стандартные, например, они могут быть связаны с определением срока, на который клиенты готовы положить деньги, сколько они хотят вложить, чего хотят достичь и т.п., а также просьба предъявить свои контактные данные (номер телефона, имя, электронную почту). Очевидным признаком недобросовестности опросника является не перенаправление с результатов опросника на сайт компании, а предложение дождаться звонка или письма от специалиста.

Мы уже отмечали, что некоторые финансовые пирамиды предпочитают завлекать в свои схемы пенсионеров, пользуясь их финансовой неграмотностью в данной сфере. Не секрет, что людям пожилого возраста часто не хватает пенсии для комфортного существования. Поэтому данная категория граждан живет в режиме накопления и, накопив определенную сумму, они добровольно несут свои деньги в финансовые пирамиды.

Все ранее описанные спекулятивные организации привлекают граждан выгодными процентами по вкладам и яркой рекламой. Однако всегда нужно помнить, что предлагаемые высокие ставки вкладов сторонних организаций, превышающие банковские ставки по депозитам, являются сомнительными. Так, например, в Краснодаре максимальная ставка по депозитам в некоторых банках составляет до 7%, организации, предлагающие ставки размером в 13-30%, заведомо можно считать мошенническими. При этом небанковские вклады не страхуются государством, поэтому в случае банкротства такой организации компенсации вкладов не будет.

Финансовые пирамиды также могут скрываться под видом микрофинансовых организаций, которые не только предоставляют займы, но и предлагают вклады со сказочными процентами.

Несколько лет назад выявилось более трех тысяч пострадавших после закрытия главного офиса микрофинансовой организации «РуссИнвест» и его филиалов в разных городах страны. При этом документы тщательно изучались потерпевшими, подкупало также наличие свидетельства и лицензии, выданного предположительно Центральным банком РФ.

В настоящее время Центральный банк РФ ведет усиленный надзор, контролируя правомерность деятельности микрофинансовых организаций, регистрирует их, и, в случае выявления нарушений, наказывает их, а в критических случаях исключает из реестра [12].

Однако попасть в реестр не очень сложно, а финансовые пирамиды учатся работать в новых условиях. Все их схемы направлены на размещение средств в размере до полутора миллиона рублей, при этом размещение идет в аффилированных компаниях, не имеющих уставного капитала. Далее по договору займа между аффилированными и финансовыми компаниями происходит передача денежных средств.

Рекламная деятельность в Интернете также должна подлежать постоянной ревизии и наблюдению. В настоящее время существует множество программ, позволяющих программистам отследить мошенников по номеру телефона или IP-адресу. Это касается и онлайн-приложений с пассивным заработком. При этом людей, активно рекламирующих деятельность подозрительных компаний, должны блокировать (в качестве предупреждения), а в случае повторения попыток штрафовать.

В случае пожилых людей родственникам следует чаще проводить с ними беседы о мошеннических организациях, формируя в сознании подозрения к высоким ставкам депозитов и активным рекламным роликам (как одним из ключевых признаков недобросовестной фирмы), и требуя проведения консультации с последующей проверкой деятельности компании в Интернете.

Сотрудники Центрального банка РФ постоянно проводят лекционные занятия, посвященные финансовой грамотности населения, в частности для студентов и школьников [7]. Данные мероприятия очень полезны и информативны. Очевидно, что населению в целом требуется больше знаний по финансовой грамотности, особенно знания о признаках отличия добросовестных организаций от мошенников.

В случае выявления подозрительной активности организации следует сообщить о ней в правоохранительные органы (по телефону или специальному сайту МВД) [5].

Таким образом, борьба с финансовыми пирамидами ведется Центральным банком РФ во взаимодействии с правоохранительными органами, а также Федеральной налоговой службой, Счетной Палатой и другими контролирующими органами.

Среди механизмов противодействия финансовым пирамидам, применяемых в настоящее время разными государственными институтами, можно выделить ряд следующих эффективных мер:

1. Со стороны Центрального банка РФ:

А) Блокировка сайтов, где была замечена сомнительная финансовая активность.

Б) Ведение учета выявленных финансовых пирамид и не лицензированных организаций.

В) Введение двухуровневой системы пересмотра сомнительных финансовых операций, в частности, решений об отказах.

Г) Выполнение международных стандартов в сфере противодействия отмыванию денег и финансированию терроризма.

2. Правоохранительные органы:

А) Введение уголовной ответственности за организацию финансовой пирамиды.

Б) Лишение свободы за незаконное привлечение денежных средств.

В) Применение системы штрафов за активное распространение информации о фирмах с пассивным заработком.

3. Федеральный фонд по защите прав вкладчиков и акционеров:

А) Публикация разоблачающих материалов на официальном сайте, съемки реальных сюжетов;

Б) Компенсационные выплаты из собственных источников гражданам РФ, пострадавшим от деятельности финансовых организаций, включенных в Реестр.

4. Министерство финансов РФ:

А) Внесение поправок в Уголовный кодекс и Кодекс об административных правонарушениях против финансовых пирамид.

Б) Дополнительные меры валютного контроля.

На наш взгляд, для эффективной борьбы с недобросовестными финансовыми организациями следует провести следующие мероприятия:

1. Создание многостороннего международного механизма, способствующего оказанию содействия странам по возврату незаконно выведенных денежных средств за границу.

2. Введение программы в коммерческих банках, предоставляющей информацию об уровне риска вовлеченности в проведение сомнительных операций.

3. Постоянное проведение мероприятий по повышению финансовой грамотности населения, направленных на разные возрастные демографические группы доступными способами (буклеты, видео-лекции, краткие телепередачи и т.п.). Учебные методические материалы по финансовой грамотности должны активно внедряться в образовательные программы школ и университетов (для лиц неэкономической специальности может использоваться электронный учебник по финансовой грамотности, разработанный Минфином).

4. Активное освещение данной проблемы в средствах массовой информации.

5. Инвестиционные компьютерные игры должны быть пересмотрены на наличие сомнительных схем пассивного заработка.

Очень важно обеспечить широкое обсуждение данной темы в средствах массовой информации, а также обозначить реагирование и реальную поддержку соответствующих государственных органов пострадавшим гражданам в целях обеспечения законности и стабильности финансовой системы России.

Список использованной литературы:

1. Вклады на ветер // iz.ru URL: <https://iz.ru/1144413/marta-litvinova/vklady-na-veter-kak-ne-stat-zhertvoi-finansovoi-piramidy> (09.05.2021).

2. Политковская И.В. Деньги. Кредит. Банки: учебное пособие // www.lib.madi.ru URL: <http://www.lib.madi.ru/fel/fel1/fel13E149.pdf> (09.05.2021).

3. Признаки финансовой пирамиды по ЦБ РФ // cbr.ru URL: https://cbr.ru/finmarkets/files/protection/booklet_200516.pdf (09.05.2021).

4. Склярова М.Ю. Деньги. Кредит. Банки: учебник // portal.tpu.ru URL: <https://portal.tpu.ru/SHARED/k/KORNEVAOYUR/learn/Tab6/Учебник%20ДКБ.pdf> (дата обращения: 09.05.2021).

5. Сообща о финансовой пирамиде // 02.мвд.рф URL:
https://02.мвд.рф/Press_sluzhba/Nashi_proekti/vnimanie-finansovaya-piramida/tr8002011.
6. УК РФ ст. 172.2 Организация деятельности по привлечению денежных средств или иного имущества // www.consultant.ru URL:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/f495e538cbd830549504e85df0c84f27001900de/ (09.05.2021).
7. Учебное пособие по финансовой грамотности // finuch.ru URL:
<https://finuch.ru/finuch/export/last.pdf> (09.05.2021).
8. Финансовое мошенничество // fmc.hse.ru URL:
<https://fmc.hse.ru/data/2017/09/01/1172589092/Финансовое%20мошенничество.pdf> (09.05.2021)
9. Финансовое мошенничество // www.msur.ru URL:
<http://www.msur.ru/буклет%20финансовое%20мошенничество.PDF> (09.05.2021).
10. Финансовые пирамиды // finsovet.me URL:
https://finsovet.me/media/documents/ST_VM_Finansovye_piramidy.pdf (дата обращения: 09.05.2021).
11. ЦБ РФ выявил финансовые пирамиды в 2020 году // cbr.ru URL:
<https://cbr.ru/inside/analitics/2020/> (09.05.2021).
12. Чеботарева Г.С. Организация деятельности коммерческого банка // elar.urfu.ru URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/58598/1/978-5-7996-2302-9_2018.pdf (дата обращения: 09.05.2021).

УДК: 347.23

*Дудченко А.В.**к.ю.н., доцент**кафедры бухгалтерского учета и анализа
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова**Васильева Д.Д.**кафедры торговли и общественного питания
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова*

ТРАНСФОРМАЦИЯ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ

TRANSFORMATION OF PROPERTY FORMS

Аннотация: вопрос о формах собственности вызывает широкую дискуссию среди отечественных специалистов. Найти золотую середину в пропорциональности государственной и частной собственности является сложной задачей для всего общества, поскольку излишнее распространение государственной собственности затормаживает экономическую эффективность хозяйственной системы, а частной – грозит созданием неравенства в обществе. Поэтому целью данной работы является изучение тенденций и перспектив развития государственной, муниципальной и частной форм собственности в современных условиях РФ.

Abstract: the question of forms of ownership causes a wide discussion among domestic specialists. Finding a middle ground in the proportionality of state and private property is a difficult task for the whole society, since the excessive spread of state property slows down the economic efficiency of the economic system, and private property threatens to create inequality in society. Therefore, the purpose of this work is to study the trends and prospects for the development of state, municipal and private forms of ownership in the modern conditions of the Russian Federation.

Ключевые слова: собственность, частная собственность, государственная собственность, приватизация, расприватизация, формы собственности, виды собственности.

Keywords: property, private property, state property, privatization, privatization, forms of ownership, types of ownership.

В настоящее время в Российской Федерации экономические отношения и отношения, которые связаны с распределением экономических и социальных благ, занимают приоритетные позиции. Собственность в системе права рассматривается в качестве одного из

важнейших составляющих экономической системы Российской Федерации, так как в нашем государстве рыночная экономика, то она трактуется преобладанием частной собственности, которая приходится лишь одним видом из всех форм разнообразия. В связи с этим углубленное изучение сущности и понятия «собственность» является значимой частью данной работы.

Первостепенные стремления осмыслить собственность вершились еще с античного времени. В римском праве использовался термин «*proprietas*». Этим термином классифицировалась какая-либо вещь, которая находилась в владение исключительного лица и другие общины или персоны, соответственно, не имели права ею пользоваться. В европейской юриспруденции понятие собственности обозначалось словом «*possedere*», что в переводе означает «владеть». Этим словом уже обозначалась вещь, принадлежность которой могла находиться как у единичного лица, так и у группы лиц. Современное понимание собственности в привычном нам значении было воспроизведено в XII в. Это связано с тем, что исторически устанавливалась теория «естественного права».

На данный момент понятие собственности разделяется на две ветви: 1) *de jure* 2) *de facto*.

Первая переводится как «согласно праву», то есть собственность рассматривается в юридической сфере правового государства, где понятие, пояснения и меры по контролю официально закреплены в Конституции РФ, нормативно правовых актах и т.д. Вторая переводится с латинского «фактически». Это значит, что юридическая сторона приобретает практическую реалию. В Российской Федерации собственность является ключевым фактором развития экономической системы. Например, государственная и муниципальные виды собственности дают гарантированность в федеративном устройстве РФ, а вот частная собственность говорит нам в первую очередь о свободе людей и их творчестве, значит, это указывает на признаки рыночной экономической деятельности.

Собственность как юридическая категория трактуется как способность объекта (вещи, недвижимости, интеллектуальное право и т.п.) отношений находиться во владении субъекта юридического или физического лица (владельца). В таком виде отношений владелец имеет правомочие по владению, пользованию и распоряжению и при этом созданы такие условия, что права главного субъекта (владельца) никак не зависят от влияния другого субъекта (лица, которое участвует в отношениях с владельцем). С экономической точки зрения собственность – это совокупность отношений между любыми лицами, связанными целью получения материальной выгоды способом производства, обмена и потребления.

Существует некое условие возможности этих отношений и это наличие минимум двух субъектов между которыми они и будут происходить. Один субъект обязательно должен иметь в собственности что-то значимое и необходимое для другого субъекта, который сможет претендовать на желаемое посредством сделки. Также, как и в правовом рассмотрении исключительными правами обладает владелец объекта. Только он вправе владеть, пользоваться и распоряжаться. Случаи, когда единичный субъект обладает необходимостью приобрести что-то, не имеют никакой экономической значимости, это схема возможна только в совокупности человек + человек. В отличие от юридического рассмотрения в экономическом не существует точного закрепления преобладания какой-либо из сторон, вступающих в эти отношения. В повседневности мы чаще всего сталкиваемся с тем, что большую статусность имеет лицо, обладающее наибольшим количеством благ, связей и средств. Конечно же, это приводит к социальному расслоению и неравенству.

Обобщив сказанное, сформируем определение собственности. Собственность – это система отношений между лицами по поводу владения, пользования и распоряжения имуществом. Попытки осмысления данного явления были сделаны еще в античный период, в XVII в. Появилось понятие «собственность» в том смысле, в каком оно и существует в настоящее время (конечно, с определенными изменениями, чего требует развитие от общества). Каждый понимает значение собственности по-своему, но в целом, в определении понятия «собственность» достигнуто единство.

Как было ранее отмечено, собственность – это общественные отношения. Если у лица имеется какое-либо имущество, и оно им владеет, пользуется и распоряжается, в таком случае позволительно заявить, что субъект обладает имуществом на праве собственности. Право собственности уже не рассматривает отношения между субъектами по причине присвоения благ, это немного иное правовое явление, поэтому стоит рассмотреть, в чем же состоит разница, а также раскрыть содержание права собственности. Понятие права собственности не имеет точного закрепления в законодательных актах, но в соответствии со ст.209 прослеживается, что собственнику принадлежат все права и обязательства, которые были рассмотрены с правовой и юридической стороны. Таким образом, право собственности — это способность, которой наделен владелец, а именно распоряжаться, пользоваться и передавать субъект другим лицам при этом оставаясь владельцем (например, сдача жилья в аренду или оставление автомобиля под залог). В таких случаях субъектами как бы пользуются другие

лица, но право владения заключается исключительно за одной стороной. Право собственности имеет множество отличий и особенностей, которые отличают данное явление от других.

Например, оно предполагает абсолютную власть над вещью, которая может быть ограничена только Федеральными Законами в целях защиты интересов других субъектов гражданского права. Также на собственника возлагается обязанность нести расходы по содержанию принадлежащего ему имущества, другими словами, собственник несет бремя содержания имущества. Право собственности является неотчуждаемым, лицо может быть в нем ограничено только по решению суда или в случаях, указанных в законе.

В конституции РФ прописана классификация форм собственности, ч.2 ст.8 указывает, что «в Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности» [1].

На первое место по значимости, по нашему мнению, необходимо вынести частную собственность. Во-первых, частная собственность – это гарант рыночной экономики, а РФ как мы знаем базируется именно на такой экономике. Во-вторых, частная собственность – это основа правового государства, когда всем людям дана свобода выбора, творчества, производства, потребления, владения. Такая свобода не способна нести отрицательного характера на развитие общества и экономики в целом.

Частная собственность это такая форма, которая наделяет физических и юридических лиц особыми правами на владение объектом, но в список этих лиц не может входить государство и муниципальные образования.

Особенностью частной собственности является исключительное право собственника иметь, владеть и распоряжаться своим имуществом не ограничено (за исключением случаев, предусмотренных законом). Эти исключительные ограничения могут быть установлены только законодательством и ровно в такой мере, чтобы функционирование государства не нарушалось, не было причинение вреда другим гражданам и не нарушались нормы нравственности.

Последующая форма собственности – государственная, полное противопоставление вышеописанной формы. Итак, ст. 214 ГК РФ закрепляет, что Государственной собственностью в Российской Федерации является имущество, принадлежащее на праве собственности Российской Федерации (федеральная собственность), и имущество, принадлежащее на праве собственности субъектам Российской Федерации - республикам,

краям, областям, городам федерального значения, автономной области, автономным округам (собственность субъекта Российской Федерации).

Существует два уровня разделения гос. собственности: 1) федеральная собственность 2) собственность субъектов РФ. В статье 124 ГК РФ указано, что отношения, в которые вступают все возможные субъекты являются равными, а также регламентируются гражданским законодательством. Как было сказано ранее, в гражданских правоотношениях не существует закреплённого понятия главенствующего субъекта, а это значит, что все равны.

Последняя форма собственности – это муниципальная. Чаще всего люди приравнивают государственную и муниципальные собственности, но эти действия сильно ошибочны. В ст. 215 ГК РФ говорится о том, что имущество, принадлежащее на праве собственности городским и сельским поселениям, а также другим муниципальным образованиям и есть муниципальная собственность [2].

В Конституции РФ в ст. 8 прослеживается фраза «иные формы собственности», но в законодательстве не существует объяснения этого понятия, поэтому это открытый объект научных дискуссий. Если обратиться к юридической литературе, то можно найти уточнения Е.Ю.Бархатовой – автор поясняющий Конституцию РФ. Бархатова рассматривает иные виды как собственность, принадлежащую разным отделённым общественным объединениям (профсоюзы, политические партии, общественные организации) [3].

Если рассмотреть собственность с точки зрения численного признака пользования, то можно выделить следующие виды:

1) Индивидуальная собственность предполагает, что в качестве субъекта выступает единичное физическое лицо, индивид, который наделен правами собственника.

В зависимости от цели использования индивидуальной собственности выделяют:

- личное;

-частное.

Личное характеризуется тем, что человек использует объекты для личного потребления или передает другим лицам на бесплатной основе. Частное использование акцентирует внимание на передачу объектов другим лицам для использования за определенную плату.

2) Групповая собственность – это вид, который не уточнен с точки зрения практики, потому что использование имущества группой лиц, может определяться группой как семейной, так и акционерным обществом. Здесь нету конкретного единичного субъекта и

в случае акционеров необходимо избирать человека, который мог бы представлять интересы группы (в случае равного соотношения долей)

3) **Общественная собственность** – это вся собственность, которая находится во владении всех людей, имеющих право на использование этой собственности, а также каждый человек, трудовые коллективы, общества могут на добровольной основе производить облагораживающие действия.

Анализ законодательства и практики в сфере управления государственной собственностью позволяет выявить многочисленные проблемные вопросы и пробелы в разных областях, включая нормативно-правовую базу, организационные вопросы, которые требуют скорейшего решения.

Актуальным является вопрос - что имеет первоочередное значение для России: повышение эффективности управления государственной собственностью или необоснованное разделение государственного сектора. Безусловно, в данной ситуации следует ориентироваться на качество, а не количество, поэтому необходимо решать существующие организационные проблемы.

К одной из основных организационных проблем следует отнести проблему оценки того, насколько эффективно управление государственным имуществом.

Важной проблемой является разграничение полномочий государственных органов по вопросам управления государственным имуществом.

Некоторые исследователи выделяют проблему непрозрачности процесса управления государственной собственностью, а именно процесса приватизации[4].

Актуальной проблемой, которая имеет, возможно, решающее значение для сферы управления государственной собственностью, является не недостаточная разработанность, разрозненность, а в некоторых случаях - пробельность нормативно-правовой базы.

Подводя итог рассмотренным в данном параграфе проблемам, обобщим, что существующие проблемы имеют системный характер. Большинство проблем существуют уже многие годы, и необходимость их решения назрела давно.

На наш взгляд наиболее эффективным решением является качественное изменение нормативно-правовой базы, включая как изменение существующих актов, так и разработку принципиально новых. Сложность в совершенствовании правовой базы в сфере управления государственной собственностью заключается в необходимости учета специфики отдельных объектов, их различном правовом статусе (предприятия, учреждения, недра, недвижимость и

т.д.). Вместе с тем, указанное в большей степени требует тщательной проработки вопроса со стороны законодателя.

Целесообразно также разработать общую стратегию (концепцию) управления государственным имуществом, в которой установить цели, приоритеты, задачи, и, возможно, конкретизировать их в отношении отдельных ведомств или вида государственного имущества (недра, движимость, недвижимость и т.д.). В настоящее время подобный программный документ отсутствует.

Мероприятия, направленные на повышение эффективности и совершенствование механизма управления государственной собственностью, должны быть научно обоснованными, необходимыми и качественными [5].

В настоящее время вопрос о частной собственности вызывает споры и разногласия внутри населения России. Одни ее отрицают, другие же, напротив, выступают за ее немедленное введение. Так нужна ли нам частная собственность? На этот вопрос нельзя ответить однозначно и сразу. Прежде всего, необходимо подробнее изучить преимущества и недостатки частной собственности.

Недостатками же являются следующие факты:

-Появление частной собственности повлекло за собой внутренние разногласия между общественным производством и частной формой приватизации, фактором производства и конечного продукта

-Частная собственность повлияла на разделение человечества на классы, а общества - на бедных и богатых

-Нужда в защите интересов частной собственности и самих собственников приводит человечество к дополнительным расходам.

-Частная собственность стала одной из причин немалой части войн в истории человечества.

На текущий период в структуре частной собственности было проведено множество манипуляций, последствия которых прослеживаются сейчас, поэтому нужно отметить важность этой темы и продолжать развивать именно частный сектор [6]. Частная собственность – это перспективное направление, но оно не должно ущемлять разработку мер по решению проблем национальной безопасности. При этом несмотря на весомую роль частной собственности стремление избавиться от мощных предприятий будет весьма ошибочным.

Нужно отметить, что важно постараться устранить не саму форму государственной собственности, а не дать развития ее монополии в экономике. Вместе с тем следует обеспечить стабильные условия прогресса различных форм частной собственности и имущества работников, пользуясь методом расприватизации.

В заключении данной работы резюмируем информацию. В правовой системе Российской Федерации на сегодняшний день существует две основных классификации собственности: деление на формы и на виды. Формы собственности, несомненно, являются более важным правовым явлением, ведь господствующая форма составляет основу всей экономической системы страны. Деление собственности на формы и на виды является очень интересным с точки зрения науки, дает почву для многочисленных размышлений, и, конечно, показывает, насколько развито наше современное российское гражданское законодательство, а также сфера науки гражданского права.

Список использованной литературы:

1. Денисова, Е.А. Реализация принципов устойчивого развития в современной культуре: причины имитации // Сборник научных трудов по материалам Всероссийской научно-просветительской конференции. Краснодар – 2013 С. 71-79.
2. Бондарь Т.В. Институт государственной собственности как системообразующий институт современного хозяйствования // Вестник науки Сибири. 2019 №4 (5) С. 184.
3. Бархатова Е.Ю. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Е.Ю. Бархатова. - Проспект. 2016. Ст.8.
4. Мовчан С.Н. Основные направления совершенствования нормативно-правовой базы управления государственной собственностью / С.Н. Мовчан // ЭТАП, 2016 №1 С. 4 -15.
5. Алпапов П. Ю. Экономическое содержание собственности в условиях формирования социального государства в России. / П.Ю. Алпапов. Юркомпани. 2019. - С. 43. Ануфриева А.А. Управление государственной собственностью региона: оценка результатов реализации правомочия «пользования» // Вопросы государственного и муниципального управления, 2019 № 1. С. 24-29.

УДК 341.9

*Дудченко А.В.,
д.э.н., доцент
кафедры бухгалтерского учета и аудита
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова*
*Одинец Н.В.,
магистрант
кафедры финансов и кредита
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова*

**СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ КОРПОРАЦИЙ РОССИИ,
АНГЛИИ И США**

**COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF CORPORATIONS IN RUSSIA, ENGLAND AND
THE UNITED STATES**

Аннотация: в статье проводится сравнительно -правовой анализ корпораций трех мировых держав: России, Англии и США, рассмотрены условия, при которых в разных странах сформировались корпорации, а также проанализированы основные отличия в законодательной базе.

Abstract: The article provides a comparative legal analysis of corporations of three world powers: Russia, England and the United States. The conditions under which corporations were formed in different countries are considered, as well as the main differences in the legal framework are analyzed.

Ключевые слова: правовая система, корпорации, модели, законодательство, корпоративное право

Keywords: legal system, corporations, models, legislation, corporate law

Для проведения сравнительно-правового анализа корпорации в России, Англии и США следует рассмотреть само понятие корпораций. Корпорация – это крупное объединение, образованное с целью экономической деятельности в определенной сфере рынка. Характерные отличительные черты корпорации перечислены ниже (рис. 1).

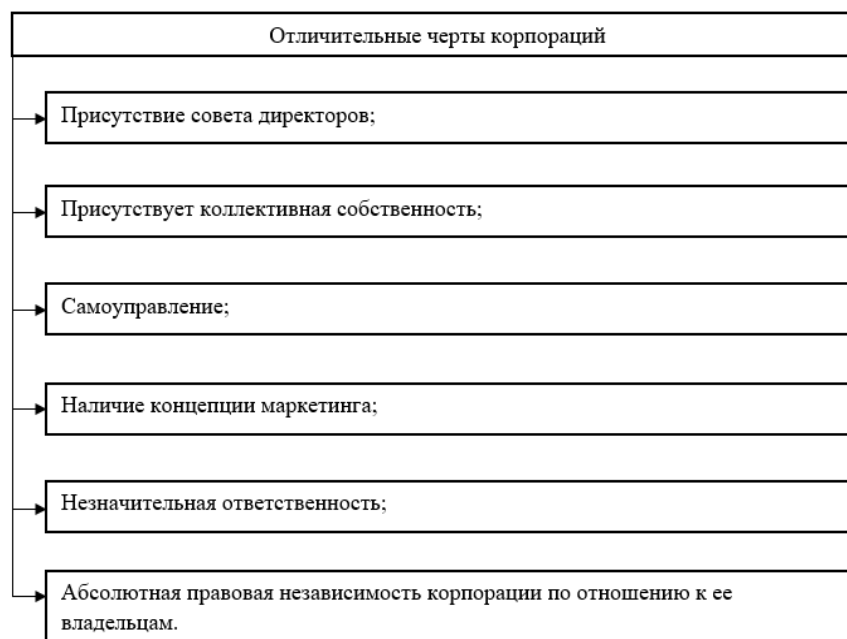


Рис. 1. Характерные черты корпорации.

Корпорации в вопросах правовых отношений обращаются к Гражданскому кодексу Российской Федерации, определенным федеральным законам и нормативно-правовым актам.

Образование корпораций в России продвигалось медленнее, чем в зарубежных странах. В 17 веке начала образовываться организационно-правовая форма предпринимательской деятельности.

Самое первое подобие корпорации впервые было упомянуто в «Уложении» царя Алексея Михайловича. Также в «Уложении» были описаны правила, которые помогали распределять непредвиденные убытки или потери и отрегулировать расчеты между людьми. Но само распространение и освоение корпоративной идеи ввел Петр 1, после своих поездок за рубеж. Он решил, что в России пора вводить институт, поддерживающий корпоративную идею. Таким образом, в 1699 году возник первый законодательный документ, который имел отношение к корпорациям: Указ от 27.10.1699 года. После его ведения, начали возникать новые законодательные акты, которые регулировали корпорации. К ним относились: Указ от 26.12.1706 года, Указ от 02.03.1711 года, Указ от 08.11.1723 года и другие.

Согласно вышеперечисленным указам, торговцы имели право, а торговлю путем создания компаний друг с другом, как в то время было принято в западной Европе.

В 1836 году появилось положение, подписанное Николаем 1, о том, что теперь вводится право на управление деятельностью фирмы, то есть право расшифровывалось как признание частной собственности, при условии, что совет директоров будет состоять не менее чем из трех человек.

Дальнейшее развитие корпоративного права протекало медленнее. Российские корпорации в XX веке продолжали функционировать и имели правовую базу для регулирования. Магданова П.В. оказался прав в своем высказывании, о том, что: «корпорации XX века потрясли мир и предопределили его будущее».

Активное развитие корпоративного права по отношению к хозяйственным объединениям происходило в период 70-80 годов в СССР.

Важным элементом преобразования отношений собственности в переходном периоде стало образование юридических лиц, а именно частных компаний, которые стали основой для дальнейших перемен. Таким образом, во второй половине 90-х были приняты основные законодательные акты – ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», ФЗ «Об акционерных обществах» и ФЗ «О производственных кооперативах».

Начиная с 2000-х годов, российская экономика подверглась кардинальным изменениям. Программа радикальных реформ, которая в то время проводилась в нашей стране, полностью уничтожила социалистическую систему хозяйствования. Таким образом, одновременно с мероприятиями по приватизации, которым были подвержены большинство сфер социально-экономической жизни российского общества, и которые были реализованы в короткие сроки, произошел переход к рыночным отношениям, то есть была дана полная свобода предпринимательству при наименьшем вмешательстве государства в экономику. Российское государство по сути заставило корпорации перестроить свой подход в короткие сроки, несмотря на то, что у зарубежных стран на это уходило десятилетия. Ситуация осложнялась тем, что быстрая перестройка в экономике не обосновывалась (подкреплялась) формированием нормативно-законодательной базы, которая регулировала бы и происходившие изменения, и только появляющиеся взаимоотношения между субъектами хозяйствования. Как итог, опаздывала административная реформа. Такой резкий переход отразился на состоянии экономики государства: по основным отраслям производства наблюдалось замедление темпов роста.

Отечественная модель считается симбиозом имеющихся моделей корпоративного управления. Если кратко охарактеризовать корпорации в России, то можно сделать вывод, что

распространено вертикальное интегрирование корпораций. В них входят: финансовые организации, транспортные компании, поставщики материалов и сырья, что дает возможность снизить риски невыполнения поставок, нарушения контрактов или риски прироста стоимости. При этом нельзя выбрать партнера или надежного поставщика на конкурсной основе.

Для раскрытия всех аспектов российских корпораций, следует описать основные проблемы отечественных корпораций (рис.2).

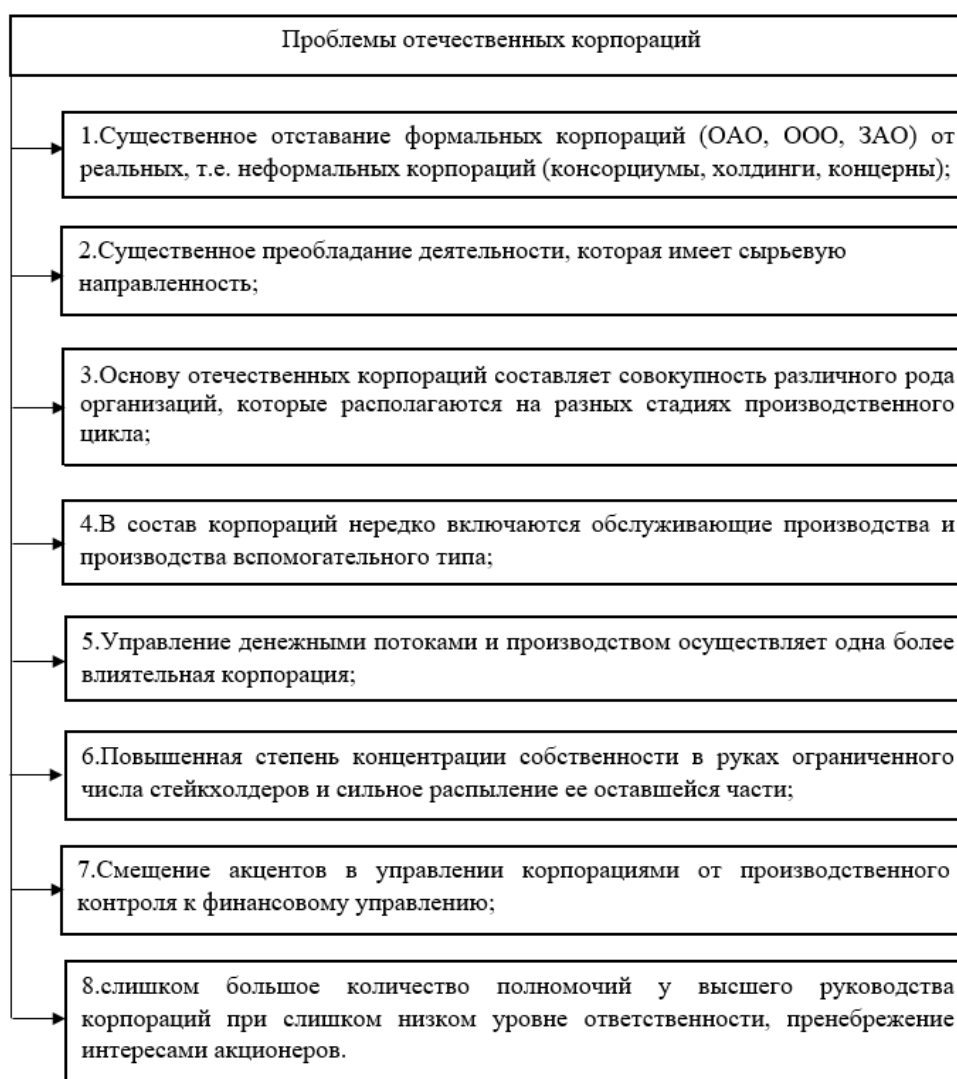


Рис.2. Проблемы отечественных корпораций.

В России корпоративные отношения регулируются: Гражданским кодексом РФ, ФЗ от 08.02.1998 №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», ФЗ от 26.12.1995 №203-ФЗ «Об акционерных обществах», а также прочие.

Подводя итог правового регулирования корпораций в России, можно сделать вывод, что на данный момент, уровень корпоративного права в России стал в разы выше, чем был пару лет назад за счет введения и создания новых распоряжений и постановлений. На ряду с этим, судебная практика в Российской Федерации также развилась, что является одной из важных проблем нынешнего времени. Так как такое экономическое влияние как глобализация, сосредоточение капиталов единичных компаний и значительное увеличение корпораций оказали влияние на корпоратизацию юридических лиц. Что ведет к тому что бы, устранить существующие «проблемы» и законодательно упорядочить все без исключения двойственные моменты корпоративного права В РФ, которые существуют в настоящий период.

Проанализируем американскую модель корпораций. В американском праве обширно используется понятие корпорация. Данное понятие, обычно, употребляют при необходимости выделить корпорацию как единство, которое имеет право выступать в гражданском и торговом обороте как автономный субъект права. Юристы в США в своих трудах предоставляют список ключевых признаков, которые свойственны корпорациям (рис. 3).

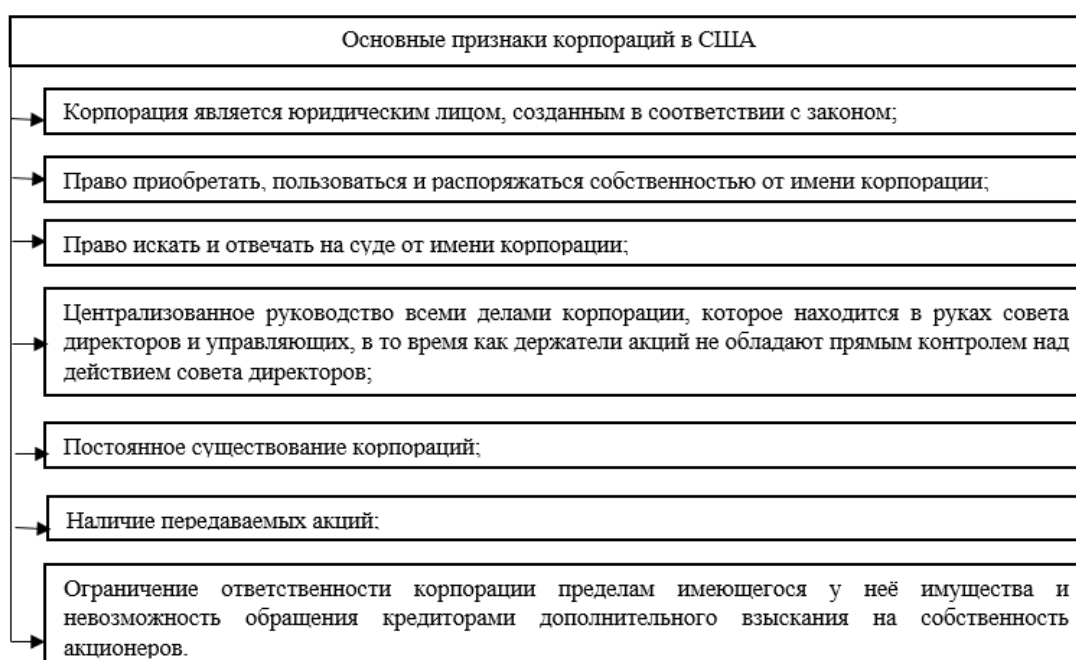


Рис. 3. Основные признаки корпораций в США

Таким образом, можно сказать, что под корпорациями в американском праве можно понимать организации местного самоуправления, которые выполняют государственные функции, церковные группы, акционерные компании, организации учебного,

исследовательского, медицинского и общекультурного назначения, но с учетом того, что их основной целью является достижение прибыли.

Основой для ее создания послужила финансовая система, которая основывается на обширном спектре разнообразных финансовых инструментов, при условии развитого рынка капитала. Корпорации, относящиеся к данной модели делят на две группы: корпорации государственного типа и частного типа.

А, также, разделяют компании по следующим параметрам: согласно месту расположения, согласно типу существования и согласно виду (рис. 4).

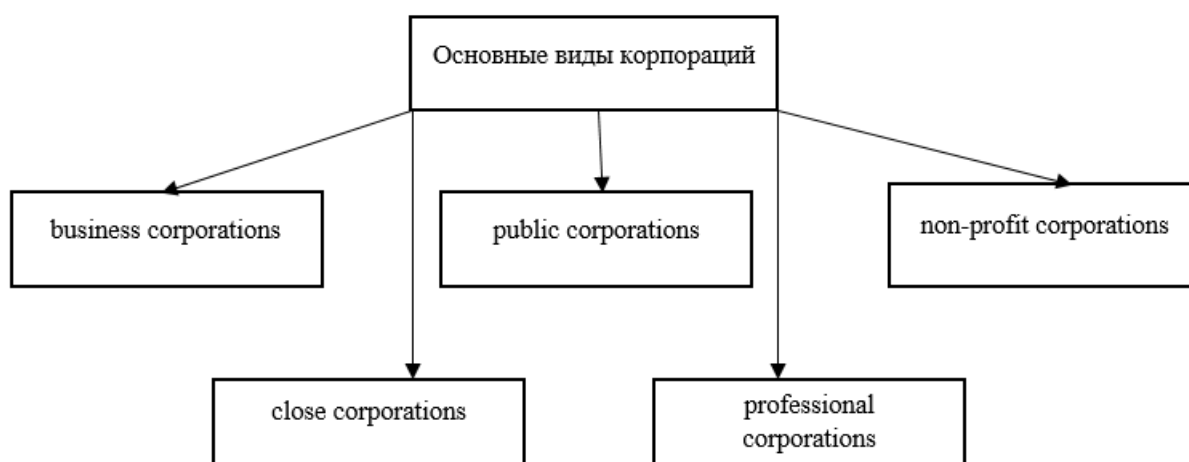


Рис. 4. Виды корпораций в США

Расшифровка видов корпораций приводится ниже:

BC – корпорации, основная цель которых извлечение прибыль и ее ранжирование между акционерами, путем выплаты дивидендов;

PC – правительственные корпорации, которые создаются для реализации социальных целей;

Non-profit corporations – к корпорациям данного типа относят церкви, приюты, школы, так как их основной целью не является получение прибыли;

CC – в закрытых корпорациях такого типа акции не являются публичными и могут принадлежат одному лицу или небольшой группе людей;

В США корпорации подчиняются штату, федеральная власть не принимает участие. Такая модель управления появилась в штатах после получения независимости. Так как в колониальный период право создания компаний контролировалось королем Англии, особенности корпоративного права на западе были взяты из британского права.

К первым корпорациям Америки относятся английские колонизационные общества. В начале XIX века в Америке начали открываться предпринимательские корпорации, после того как получили независимость.

В ходе сравнительно – правового анализа корпораций в России и США были сделаны следующие заключения:

1. Первый признак отличия организации системы управления корпорацией в России и США является разница между построением централизованного управления и организационное единство. Другими словами, в Америке акционеры играют ключевую роль в централизованной системе управления, первоначально устанавливают степень «организационного единства», количество директоров, их функции и обязанности. Корпорация вправе иметь не более одного директора, а признак организационного единства не принято считать значимым для структуры корпоративного управления в северной Америке, тем не менее, данный признак соблюдается в крупных корпорациях. В Российской Федерации основным субъектом системы управления выступает собрание акционеров, наравне с иными органами, которые зависят от принципа организационного единства.

2. Ко второму отличительному признаку организации системы управления в России и США выражается в том, что отличительная черта организационного единства корпораций проявляется в структуре исполнительных органов, а именно их отличие от централизованной предпринимательской корпорации, в том числе управляющие, которые считаются должностными лицами. В то время как в американской практике формирование коллегиального исполнительного органа не принято. В Америке право предъявляется достаточно малое количество формальных условий к структуре корпорации. Централизованность не считается требованием, но более успешным способом организации бизнеса.

3. Проведя исследование корпораций на западе и в России, можно прийти к выводу, что присутствует некоторая общность в их правах. Но все же, правовая структура публичных корпораций в Америке не представляется абсолютной аналогией российской правовой структурой корпорации.

Таким образом, проведя сравнительно-правовой анализ корпораций между Россией и Америкой, можно подвести итог, что в российское право необходимо внедрить ряд требований по возложению прикладной ответственности на директоров, респондентов и других лиц, которые могут воздействовать на принятие решений.

Перейдем к английской модели корпораций и сравнительно-правовому анализу корпораций в России и Англии. В Англии корпорациями могут быть как физические лица, так и организации. Коммерческие корпорации в Британии именуется компаниями и бывают частные или публичные. В Великобритании существует три способа формирования корпораций:

1. На базе королевского указа, который включает обособленное преимущество;
2. На базе акта, который был издан парламентом;
3. С помощью регистрации в определенном законодательном режиме.

У корпораций со схожими структурами тщательно регулируется правовой статус и сформирована концепция предприятия. Однако, английские корпорации не всегда подчиняются праву, делая попытки обойти законодательство.

Одним из самых старейших прав в мире считается корпоративное право Великобритании. Первые корпорации в Англии появились в начале XII века. В 1985 году был опубликован первый законодательный акт «Закон о компаниях», регулирующий отношения компаний.

Сейчас компании Великобритании руководствуются «Законом о компаниях» 2006 года. Предполагалось, что в данный закон будут входить новые нормы корпоративного права, но решение отменили и осталась часть норм прежнего закона 1985 года, были добавлены нормы о регулировании отношений английских компаний. Вышеупомянутый закон признан самым большим законодательным документом в истории британского законодательства. Он состоит из 1300 статей и 17 приложений.

В Англии учредительным документом компании принято считать меморандум, в то время как в России устав предприятия. В меморандуме содержится информация о названии компании, деятельности, форме ответственности и т.д. Так же при регистрации меморандума регистрируют и второй не менее важный документ – внутренний регламент компании.

Так сложилось, что российский бизнес привык совершать сделки по английскому праву начиная еще с 1990-х годов и продолжалась такая ситуация до 2015 года, когда в российском праве начали появляться правовые конструкции из английского права.

Вот что по этому поводу думает старший юрист международной юрфирмы NortonRoseFulbright, Андрей Панов: «Не плохо бы было ввести в российское право принципы толкования договора. В английском праве предусмотрено много продуманных, сложных подходов к разъяснению условий разного вида и направленности, в то время как, у нас, в

России, знания не идут дальше *contraproferentem*. Это объясняется тем, что в Англии уделяется много внимания толкованию договора. А в России, другая позиция, здесь основная задача заключается в сравнении положений соглашения с нормами закона (на предмет их допустимости и исполнимости)».

Подводя итог, можно сделать вывод, что наблюдаются значительные правовые различия между корпорациями России, США и Англии. У каждой страны есть законы, которые стоит позаимствовать российским корпорациям для дальнейшего успешного развития.

Список использованной литературы:

1. Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26.11.1996 № 208-ФЗ [Электронный ресурс]: Доступ из справ-правовой системы «Консультант плюс» (дата обращения: 12.04.2021).
2. Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон от 08.02.1998 №14-ФЗ [Электронный ресурс]: Доступ из справ-правовой системы «Консультант плюс» (дата обращения: 12.04.2021).
3. Воронцов П.Г. Сравнительный анализ российской и зарубежной моделей корпоративного управления // Экономика и бизнес. – 2017. С. 105 – 113.
4. Этнюкова В.Е. Правовые основы деятельности корпораций в США // Право. – 2017. С. 205 – 208.
5. Фомина О.Н. «Правовое положение предпринимательской корпорации в США и акционерного общества в Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ»: автореф. диссертация канд. юр. наук. – Мск., 2018. – 32 с.
6. Лунев В.И. Корпорации Россия: Права и обязанности URL: <https://jur24pro.ru/sotsialnye-programmy/korporatsii-rossii-prava-i-obyazannosti-267177/> (дата обращения 08.04.2021)
7. Малаховский А. Англия vs Россия: как вернуть крупный бизнес в отечественную юрисдикцию URL: <https://pravo.ru/story/201135/> (дата обращения 09.04.2021).
8. Закон Великобритании о компаниях 2006 года URL: http://r-ilk.ru/sites/default/files/o_kompaniyah_0/pdf/(дата обращения: 12.04.2021).

УДК 340.131.6:328.185:336.22

Колкарева И.Н.*к.ю.н., доцент**кафедры бухгалтерского учета и анализа**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова***Бондарь А.М.,***магистрант**направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова*

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНАХ ФЕДЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ

ANTI-CORRUPTION IN THE TERRITORIAL BODIES OF THE FEDERAL TAX SERVICE

Аннотация: в статье рассматриваются меры реализации антикоррупционной деятельности по снижению совершения коррупционных правонарушений сотрудниками ФНС России. Проанализирована численность гражданских служащих, совершивших коррупционное правонарушение, а также мера их ответственности. Приведен действующий перечень мер по снижению численности гражданских служащих, совершивших коррупционное правонарушение. Сформулированы выводы по проведенному анализу и предложены дополнительные мероприятия по борьбе с коррупцией.

Abstract: The article discusses measures for the implementation of anti-corruption activities to reduce the commission of corruption offenses by employees of the Federal Tax Service of Russia. The number of civil servants who have committed a corruption offense, as well as the measure of their responsibility, has been analyzed. The current list of measures to reduce the number of civil servants who have committed a corruption offense is presented. Conclusions based on the analysis are formulated and additional measures to combat corruption are proposed.

Ключевые слова: антикоррупционная деятельность, государственное управление, коррупционные правонарушения, меры реализации, ответственность, политика, служащие.

Key words: anti-corruption activities, public administration, corruption offenses, implementation measures, responsibility, policy, employees.

Любое государство в мире реализует определённый перечень мер, направленных на искоренение такого социального зла как коррупция. Россия также целенаправленно

формирует свою антикоррупционную политику, которая имеет различные инструменты, формы, направления в зависимости от сферы применения и целевой направленности.

К сожалению, можно уверенно утверждать, что в настоящее время имеется множество проблем и трудностей, в целом препятствующих осуществлению превентивного механизма в отношении взяточников. Вместе с тем наше государство пытается подстроиться под современные реалии и сформировать целостный механизм применения антикоррупционного законодательства.

Очередные данные международных рейтинговых агентств за 2020 год свидетельствуют о том, что Россия заняла 129-е место в мире по уровню восприятия коррупции и находится в группе тех стран, которые проявляют определённую пассивность в борьбе с ней.

Исследования показывают, что совокупный ущерб от раскрытых коррупционных деяний на 2020 год составил более 63 млрд. рублей, что составляет 11% от суммы ущерба, причиненного всеми видами преступлений в Российской Федерации. При этом в численных характеристиках наблюдается превышение получения взяток по сравнению с другими видами должностных правонарушений.

Современный уровень развития финансовых правоотношений демонстрирует нам весьма большую их уязвимость в части противоправного воздействия. Особенно это заметно в сфере применения норм налогового законодательства, так как фискальные полномочия ФНС России огромны, а злоупотребления ими пока неискоренимы.

Однако, в органах Федеральной налоговой службы России каждые два года формируются общие векторы противодействия коррупции. В частности, Приказом ФНС России от 17.08.2018 № СА-7-4/499@ «Об утверждении Плана противодействия коррупции Федеральной налоговой службы на 2018 - 2020 годы» утверждены основные направления профилактики и минимизации коррупции. Общая тенденция воздействия сфокусирована на снижение совершенных коррупционных правонарушений гражданами служащими – должностными лицами ФНС РФ.

Реализация задач государственного регулирования экономики как объективной необходимости в большей степени зависит от бюджетных возможностей финансирования социально-экономических проектов на территории Российской Федерации, а также от активного использования государством инструментов воздействия на интересы хозяйствующих субъектов, одним из которых, в свою очередь выступает налоговый контроль.

Зачастую успешность экономической деятельности государства напрямую зависит от ситуации, сложившейся и в частном секторе и в сфере борьбы с коррупцией.

Возможным направлением повышения эффективности противодействия коррупции является организация эффективного функционирования комиссий по соблюдению требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликта интересов в органах налоговой службы.

Для наглядности работы органа внутреннего контроля и применяемых мер, сгруппируем их в таблицу и проанализируем основные сведения о фактах привлечения к юридической ответственности в центральном аппарате ФНС России [4].

Таблица 1.

Показатели фактов привлечения к дисциплинарной ответственности гражданских служащих за совершение коррупционных правонарушений

Показатель	Год			2020г. в % к 2019г.
	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5
1. Общая численность гражданских служащих, ед.				
Штатная численность	1 135	1 133	1 291	113,74
Фактическая численность	1 039	1 057	1 044	100,48
2. Привлечение к юридической ответственности гражданских служащих за совершение коррупционных правонарушений, ед.				
Количество служащих – всего, из них	0	0	3	x
а) дисциплинарная ответственность, в т.ч.:	0	0	3	x
- замечание	0	0	1	x
- выговор	0	0	2	x
Доля гражданских служащих привлеченных к дисциплинарной ответственности от фактической численности, %, в т.ч.:	0	0	0,29	x
- замечание	0	0	0,1	x
- выговор	0	0	0,19	x

При анализе доли гражданских служащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности за 2020 год, установлено, что данный показатель составляет 0,3% от общего фактического числа гражданских служащих Центрального аппарата ФНС России. За прошедшие 3 года только в 2020 г. выявлены коррупционные правонарушения, которые связаны, на наш взгляд, с предоставлением субсидий субъектам предпринимательской деятельности, наиболее пострадавшим от последствий пандемии коронавирусной инфекции, а также сокрытием совершенных налоговых правонарушений.

Для наглядности анализа динамики численности гражданских служащих, привлеченных к юридической ответственности за совершение коррупционных правонарушений, отобразим её на рисунке 1.



Рис. 1 - Динамика численности гражданских служащих, привлеченных к юридической ответственности за совершение коррупционных правонарушений за 2018-2020 годы

Из данных рисунка 1 мы видим, что динамика данного показателя имеет не четкую тенденцию снижения. В 2019 г. имел место рост в сравнении с 2018 г., который составил 2%. При этом снижение в 2020 г. в сравнении с 2018 г. составило 16%, а с 2019 г. – 18%. Наблюдаемая тенденция является весьма желаемой и в целом положительной для экономики страны.

Проанализируем численность гражданских служащих территориальных налоговых органов ФНС России, совершивших коррупционное правонарушение, за прошедшие 3 года [4].

Таблица 2.

Численные характеристики привлечения к ответственности гражданских служащих за совершение коррупционных правонарушений

Показатель	Год			2020г. в % к 2019г.
	2018	2019	2020	
1. Общая численность гражданских служащих, ед.				
Штатная численность	158 551	158 728	158 577	100,02
Фактическая численность	141 250	142 166	141 190	99,96
2. Привлечение к юридической ответственности гражданских служащих за совершение коррупционных правонарушений, ед.				
Количество служащих – всего, из них	1 002	1 018	838	83,63
а) дисциплинарная ответственность, в т.ч.:	975	995	829	85,03
- замечание	728	763	623	85,58
- выговор	232	213	178	76,72
- предупреждения о неполном должностном (служебном) соответствии	15	11	18	120,00

- доля гражданских служащих от фактической численности, %, в т.ч.:	0,69	0,70	0,59	x
- замечание	0,52	0,54	0,44	x
- выговор	0,16	0,15	0,13	x
- предупреждения о неполном должностном (служебном) соответствии	0,011	0,008	0,011	x
б) привлеченные к дисциплинарной ответственности неоднократно	17	16	15	88,24
- доля гражданских служащих от фактической численности, %	0,012	0,011	0,011	x
в) уголовная ответственность	10	7	4	40,00
- доля гражданских служащих от фактической численности, %	0,007	0,005	0,003	x
3. Привлечение к ответственности с наказанием в виде штрафа, ед.				
Количество служащих - всего	3	1	2	66,67
- доля гражданских служащих от фактической численности, %	0,002	0,001	0,001	x
4. Привлечение к ответственности с наказанием в виде реального лишения свободы, ед.				
Количество служащих - всего	2	0	0	x
- доля гражданских служащих от фактической численности, %	0,001	-	-	x

Результаты исследования численности гражданских служащих, привлеченных к ответственности за совершение коррупционных правонарушений, показывают следующее:

- количество привлеченных к юридической ответственности за совершение коррупционных правонарушений в 2020г. в сравнении с аналогичным периодом 2018г. сократилось на 16%;

- из них в 2020г. дисциплинарной ответственности подверглось гражданских служащих на 15% меньше чем в 2018г.;

- снизилась численность гражданских служащих, привлеченные к дисциплинарной ответственности неоднократно. Снижение составило 12%;

- на 60% снизилось привлечение гражданских служащих к уголовной ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

- доля гражданских служащих привлеченных к ответственности с наказанием в виде штрафа в 2020г. составила 0,001 пункта процента, а в 2018г. – 0,002 пункта процента. Таким образом, снижение привлеченных снизилось на 0,001 пункта процента;

- также заметна динамика численности гражданских служащих, привлеченных к ответственности с наказанием в виде реального лишения свободы. В 2018г. 2 гражданских служащих подверглись такому наказанию, но в последствии в2019-2020годы, данные меры наказания не применялись.

Учитывая вышеизложенное, можно утверждать, что реализуемые меры по снижению численности гражданских служащих, совершивших коррупционное правонарушение, приносят ожидаемые результаты.

Далее рассмотрим реализацию мер, предусмотренных антикоррупционным планом Федеральной налоговой службы в 2020 году. Для реализации мер по борьбе с коррупцией с учетом отдельных аспектов в отчетном периоде ФНС России проделана следующая работа:

- ежеквартально проведена проверка деятельности налоговых органов субъектов Российской Федерации на предмет реализации антикоррупционных мер и представление отчетов в Министерство труда и социальной защиты РФ;

- увеличено количество органов власти, с которыми обмен корреспонденцией осуществляется по электронному документообороту, для ускорения процесса предоставления информации по запросу;

- сотрудниками Управления кадров, ответственных за работу по предупреждению коррупции и других преступлений, посещены заседания антикоррупционной группы, проводимых региональной прокуратурой Российской Федерации, а также на других встречах, проводимых Министерством финансов Российской Федерации;

- организована работа «телефона доверия», направленная на оперативное реагирование в случае поступления информации о возможных коррупционных проявлениях в деятельности работников налоговых органов и подведомственных организаций;

- разработана карта коррупционных рисков, содержащая перечень мер по их минимизации.

Антикоррупционная деятельность в налоговой службе должна быть последовательной и системной. Рекомендуется, прежде всего следующее:

- доработать антикоррупционную политику центрального аппарата и территориальных органов ФНС России. При этом необходимо детализировать каждую процедуру применения антикоррупционных инструментов;

- улучшить административные процедуры по предоставлению информации о доходах, имуществе и активах граждан, занимающих должности в сфере государственного и муниципального управления;

- пересмотреть меры пресечения сокрытия информации по возникновению конфликтов интересов в отношении парламентариев, поскольку специфика их нормотворческой деятельности на всех уровнях связана с обязанностью принятия нормативного

законодательства и может быть признана, в качестве условий для возникновения конфликта интересов. Также необходимо совершенствование реализации мер по сокращению конфликтов интересов среди гражданских служащих ФНС России;

- усилить систему судебного и уголовного наказания за коррупционные действия.

Список использованной литературы:

1. Новоселов К.В. Профилактика коррупционных рисков в системе обеспечения экономической безопасности бюджетно-налоговых отношений / К. В. Новоселов // Инновационное развитие экономики. – 2020. – № 6(60). – С. 331-336.

2. Пашаева Р.Д. Проблемные аспекты в совершенствовании организации взаимодействия правоохранительных и налоговых органов в борьбе с налоговыми преступлениями на примере ХМАО-Югры / Р. Д. Пашаева, В. Ф. Анисимов // Инновации. Наука. Образование. – 2020. – № 19. – С. 376-381.

3. Петров В.В. Опыт борьбы с коррупцией в налоговых органах и направления ее совершенствования на примере Краснодарского края / В. В. Петров // Плехановский барометр. – 2020. – № 2. – С. 43-45.

4. Статистическая информация, размещенная на сайте ФНС России.

5. Фирсов В.В. Выявление и нейтрализация фактов коррупции сотрудниками правоохранительных и налоговых органов / В. В. Фирсов // Проблемы укрепления законности и правопорядка: наука, практика, тенденции. – 2019. – № 12. – С. 256-262.

УДК 339.5.053.7

Колкарева И.Н.*к. ю. н., доцент**кафедры бухгалтерского учета и анализа**Краснодарского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова***Воробьева С.А., Воловская Е.С.***обучающиеся на очной форме обучения по направлению «Менеджмент»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова***ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АНТИДЕМПИНГОВЫХ МЕР В РОССИИ****LEGAL REGULATION OF ANTI-DUMPING MEASURES IN RUSSIA**

Аннотация: Актуальность выбранной темы статьи связана с глобализацией и цифровизацией мировой экономики, которая приобретает всё более либеральный характер, но всё равно остаются актуальными государственные и мировые инструменты экономической политики. Одним из таких инструментов является правовое регулирование антидемпинговых мер по защите предпринимателей. Это позволяет вести более «честную» торговлю и поддерживать отечественных производителей.

Abstract: The relevance of the chosen topic of the article is associated with globalization and digitalization of the world economy, which is becoming more and more liberal, but state and world instruments of economic policy are still relevant. One of these instruments is the legal regulation of anti-dumping measures to protect entrepreneurs. This allows for more "fair" trade and support for domestic producers.

Ключевые слова: Антидемпинговая политика, демпинг, правовое регулирование, конкуренция, антидемпинговое расследование, антидемпинговые пошлины.

Keywords: Anti-dumping policy, dumping, legal regulation, competition, anti-dumping investigation, anti-dumping duties.

В современном мире в период глобализации очень важным фактором улучшения экономического уровня страны является поддержка отечественных производителей. Это может осуществляться множеством способом. Одним из таких является выход на мировую арену, где отечественный производитель входит в конкурентную борьбу с зарубежными компаниями. В тех случаях, когда, наоборот, зарубежные компании начинают импортировать

товары в страну, страдает в первую очередь данный отечественный производитель, что также сказывается и на экономике страны в целом.

На рынке товаров жесткая конкуренция, и одним из определяющих факторов востребованности и конкурентоспособности является рыночная стоимость, которую предлагает производитель. Для того чтобы привлекать к себе большое количество покупателей, продавец может искусственно снижать цену. Когда так делают зарубежные компании в других странах, данный приём называется «демпинг».

Демпинг является явлением недобросовестной конкуренции, запрещенный метод ведения торговли, именно поэтому странам необходимо осуществлять правовое регулирование применения демпинга.

Этот термин произошел от английского слова «dumping» - бросовый экспорт. Это означает экспортную продажу товаров по заведомо более низким ценам, чем они есть на внутреннем рынке. Главной целью данного приёма является заполнение рынка импортера, создание некоего хаоса на нем, для того, чтобы завоевать рынок. Ниже приведена классификация демпинга по трем признакам: продолжительность проведения, причины появления, взаимности применения (рис. 1).

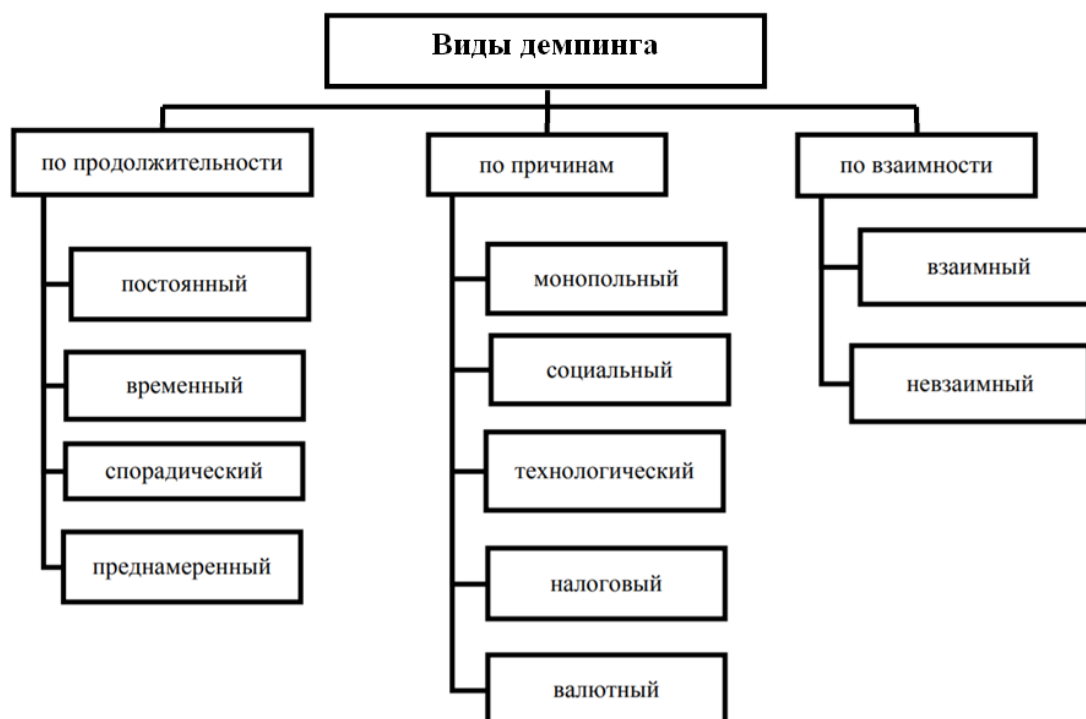


Рис. 1. Классификация демпинга по трём признакам

Рассмотрим особенности каждого из видов. Начнем анализировать по первому признаку – по продолжительности. Постоянный демпинг заключается в непрерывном экспорте товаров по искусственно заниженным ценам. В отличие от постоянного, временный носит соответственно временный характер, то есть иностранная организация занижает цены только на определенный период, как правило, в момент низкого уровня спроса на товары данного производителя. [5] Это применяется для привлечения к себе клиентов. Далее происходит выравнивание цен со средним рыночным. Следующий вид – спорадический. Его главной особенностью является то, что он появляется только, когда был быстрый импорт продукции в большом количестве за небольшое количество времени. В этой ситуации необходимо быстрее «избавиться» от него и производитель начинает идти на все меры, в том числе и на демпинг. И последний вид, выделяемый по продолжительности, это преднамеренный. Это заранее запланированное занижение для избавления от конкурентов.

Далее проанализируем виды демпинга по причинам его возникновения. Экономисты выделяют пять видов по отраслям и сфере применения. Первый вид – монопольный. Он заключается в специальном, незаконном объединении предприятий с целью завоевания монопольного положения и для дальнейшего экспорта товаров в другие страны и реализации за пониженную стоимость, сравнивая со стоимостью на внутреннем рынке страны импорта. Второй вид, который встречается не так часто, но всё же существует – социальный. Он возникает по причине низкого уровня жизни страны, а также из-за плохого социального развития. Следующий вид – технологический демпинг, когда происходит экспорт товаров из-за применения высоких (передовых) технологий, что позволяет сэкономить на производстве. Далее – налоговые преференции для иностранных инвесторов, которые создают весьма значительную мировую конкуренцию (страновую и глобальную). [4] Валютный демпинг появляется за счет получения экспортером дополнительных средств, в связи с девальвацией.

И последний признак, по которому классифицируется демпинг – взаимность. Соответственно, он может быть взаимным, то есть обоюдное применение демпинга странами во время торговли, и невзаимным, то есть демпинг применяется лишь в одностороннем порядке.

Итак, для борьбы с этим незаконным видом «захвата» рынка используется специальное антидемпинговое регулирование торговли. Существует специальное законодательство, в котором четко прописаны меры по борьбе с этим. Эти меры заключаются в введении

антидемпинговых пошлин, компенсационные пошлины, прекращение работы организации, наложении некоторых санкций для дальнейшего функционирования организации.

Безусловно, для защиты отечественных производителей и обеспечение честной конкуренции на многих суверенных территориях формируется правовое поле антимонопольного регулирования. Его содержательная цель состоит в установлении барьеров для демпинга. Оно подразумевает целостный механизм превентивных мер антидемпинговой направленности с недопущением монополю низких цен. Регулирование демпинга может быть как на государственном уровне, так и на международном (на основе международных договоров) [3].

В Российской Федерации правовое антидемпинговое регулирование незначительно отличается от антидемпингового законодательства в других странах, так как Россия входит в число участников Всемирной Торговой Организации (The World Trade Organization), по правилам которой осуществляется специальное правовое сопровождение международных частно-правовых отношений.

Российское правовое антидемпинговое регулирование отражено в Федеральном законе от 8 декабря 2003 г. № 165-ФЗ "О специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мерах при импорте товаров" (далее - Закон), а также иные нормативные акты, принятые на его основе.

Этот Закон преследует цель - защиту экономических интересов местных производителей товаров в связи с увеличением импортных товаров путём введения и применения специальных антидемпинговых мер, например, пошлины. [1]

Для введения антидемпинговой пошлины необходимо специальное расследование, а не только установка факта продажи товара по цене ниже нормальной стоимости товара. Еще необходимым условием является определение факта значимого влияния на отрасли российской экономики из-за демпинга. Характерные черты установки существенного ущерба или угрозы его причинения устанавливаются в процессе антидемпингового расследования. Об этой мере говорится и в международном законодательстве.

Согласно Закону, о котором говорилось ранее, федеральным органом власти, ответственным за проведение расследования, является Министерство промышленности и торговли Российской Федерации.

Основные условия Федерального закона устанавливают следующие требования:

1. расследование о демпинге проводится на основании заявления, которое предоставляется в Министерство промышленности и торговли России от имени отрасли российской экономики двумя способами: либо по поручению Правительства РФ или по заявлению органа исполнительной власти субъекта РФ. К заявлению прилагаются документы, перечисленные в приложении положения;

2. после рассмотрения заявления Министерство промышленности и торговли России в течение 30 дней с даты его получения, в зависимости от наличия или отсутствия оснований для расследования вносит в установленном порядке на рассмотрение Комиссии Правительства РФ по защитным мерам во внешней торговле и таможенно - тарифной политике предложение о проведении расследования или отказе от него;

3. информация о проведении следствия публикуется в официальных источниках. Лица, которые также заинтересованы в расследовании, информируются о его начале, так как у них есть право предоставить в Комиссию материалы, относящиеся к демпингу;

4. информация, предоставляемая заинтересованными лицами конфиденциальна;

5. срок проведения расследования по демпингу не превышает 12 месяцев;

6. по итогам следствия Министерство промышленности и торговли России предоставляет в определенном порядке в Правительство РФ свой вердикт и предложения о введении антидемпинговых мер, подготовленные в форме доклада. Он, в свою очередь, состоит из мер, предложенных для защиты экономических интересов Российской Федерации, а именно: антидемпинговых мер, таких как введение антидемпинговых пошлин, в том числе временной, принятие иностранным экспортером обязательства по остановке поставок товаров на российский рынок по демпинговым ценам;

7. согласно Положению по желанию заинтересованных сторон Правительство РФ может назначить повторное расследование, если есть основания или предложение Комиссии.

[1]

В ЕС правовое регулирование против демпинга реализуется в соответствии со статьей VI Соглашения ГАТТ 1947 г., а также с дальнейшими изменениями и дополнениями, которые принимались в ходе целого ряда заседаний в рамках ГАТТ.

Главным органом Европейского союза, ответственным за проведение расследования, является Комиссия, задача которой заключается в решении вопросов по рассмотрению дела и проведении антидемпингового расследования, об этапах которого поговорим далее.

Комиссия имеет право вводить временные антидемпинговые пошлины до окончания расследования, но это применимо лишь в исключительных случаях. Специальные защитные, антидемпинговые и компенсационные пошлины вводятся по решению Совета ЕС, если поступило предложение от Комиссии. Оба органа являются главными законодательными органами Европейского союза. Члены ЕС также участвуют в антидемпинговой процедуре, но только в составе Консультативного антидемпингового комитета. Председатель Комиссии также является главой комитета.

Станы, находящиеся в составе Европейского союза помогают принимать решения и участвовать на публичных слушаниях сторон во время антидемпингового расследования. Институт судебной власти Европейского союза в лице суда ЕС рассматривает жалования и апелляции по решению о наложении антидемпинговой пошлины.

Процедура антидемпингового расследования начинается с подачи жалобы в главный орган Европейского союза по антидемпинговому расследованию - Комиссию. Для принятия жалобы к рассмотрению необходима ее поддержка представителями промышленности, на долю которой приходится более 50% общего объема производства аналогичного товара. В этой жалобе должно быть подтверждение факта демпинга, а также ущерба, нанесенного от него. Также должна четко прослеживаться причинно-следственная связь между демпингом и ущербом. Если пострадавшая сторона обращается не в Европейский союз напрямую, а пытается решить вопрос с российскими органами (департамент защиты внутреннего рынка Евразийской экономической Комиссии), то те в свою очередь должны сами оповестить ВТО о факте демпинга.

В ходе антидемпингового расследования Комиссия может потребовать сбора дополнительных сведений у обеих сторон. Для этого отправляется «вопросник» для полноценного анализа деятельности предприятий. На заполнение и отправку вопросника рассчитано 30 дней. Невыполнение этого этапа в срок влечет за собой досрочное введение пошлин. [2]

Для полноценного и качественного вердикта далее совершается повторный визит Комиссии для проверки данных, предоставленных в «вопроснике» и в изначальной жалобе. Далее проводятся публичные слушания перед членами Европейского союза, которые должны проанализировать ситуацию и подготовить промежуточные итоги. И наконец, формулируются окончательные итоги, выносятся вердикт, на основе которого становится ясно – вводятся ли антидемпинговые пошлины в сторону предприятия или нет.

Для более детального рассмотрения этапов антидемпингового расследования проанализируем следующую схему, которая представлена ниже на рисунке 2.

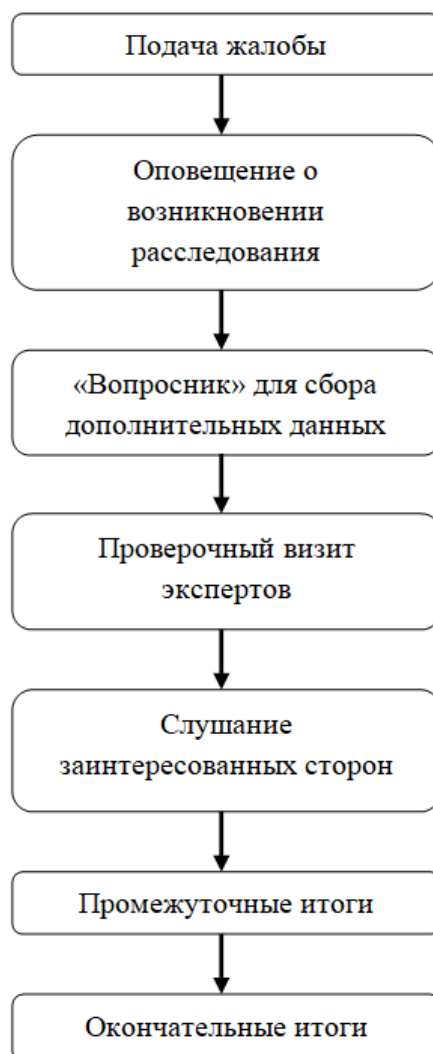


Рис. 2. Этапы антидемпингового расследования

По законам ЕС возможен пересмотр принятого решения (изменение обстоятельств, принятие экспортером обязательств и ряд других).

Нужно отметить, что ЕС активно защищает свой рынок от демпингового импорта, в связи с чем нередко применяет такую меру, как антидемпинговые пошлины.

Таким образом, антидемпинговое законодательство России и иностранных государств во многом является схожим и имеет много общего, по причине того, что законодательство стран основано во многом на соглашении ВТО.

По причине того, что антидемпинговые следствия оказывают влияние не только на самих производителей, но и на экономику государства в целом, вопросы из-за применения

демпинга могут разрешаться и путём применения мер в сторону конкретной организации, и на более высоком уровне, т.е. путем переговоров заинтересованных правительств стран, вовлеченных в антидемпинговые расследования. В ходе этих переговоров урегулируются вопросы на взаимоприемлемой основе (осуществление обязательств о прекращении или сокращении объема импорта соответствующих товаров по демпинговым ценам или же добровольной установкой импортных квот на ввоз этого товара).

Список использованной литературы:

1. Федеральный закон «О специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мерах при импорте товаров!» от 08.12.2003 N 165-ФЗ (последняя редакция). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_45398/
2. Джинджолия А.Ф. Мировая экономика и международные экономические отношения: Учебное пособие / Л.С. Шаховская, А.Ф. Джинджолия, Е.Г. Попкова. - М.: КноРус, 2016. - 256 с.
3. Ломакин В.К. Мировая экономика: Учебник для студентов вузов / В.К. Ломакин. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. - 671 с.
4. Мокров Г. Г. Налоговый демпинг и офшорные юрисдикции // Актуальные вопросы образования и науки. 2016. № 3-4.
5. Савельев О.В., Хетагурова З.Х. Антидемпинговые меры против российских экспортеров: возможности устранения//Мировая экономика и международные отношения. 2016. Т. 60. № 11. С. 25-34
6. Смбатян А. С. Толкование и применение правил Всемирной торговой организации: монография / А.С. Смбатян. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 61, 314 с.