

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ИНСТИТУТ ВЫСОКИХ ТЕХНОЛОГИЙ»
ВОРОНЕЖСКОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ»

*Материалы
международной научно-практической конференции*

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

20 октября 2021 года



УДК 331.1, 331.5
ББК 65.240
С56

Редакционная коллегия:
А.А. Федченко, О.А. Колесникова

С56 **Современные проблемы экономики и менеджмента:**
материалы международной научно-практической конференции. 20
октября 2021 г. / ред. колл.: А.А. Федченко, О.А. Колесникова;
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; АНОО
ВО «Воронежский институт высоких технологий», Воронежское
региональное отделение «Академия труда и занятости». – Воронеж:
издательство «Истоки», 2021. – 312 с.

ISBN 978-5-4473-0319-8

*Материалы конференции публикуются в редакции авторов. Мнения и позиции
авторов не обязательно совпадают с мнениями и позициями редакционной коллегии.*

УДК 331.1, 331.5
ББК 65.240

© ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», 2021
© АНОО ВО «Воронежский институт высоких технологий», 2021
© Воронежское региональное отделение
«Академия труда и занятости», 2021
© Издательство «ИСТОКИ», 2021
редакционно-издательское оформление

ISBN 978-5-4473-0319-8

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| Алексеева В.М. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, СТРУКТУРА | 11 |
| Альтварг М.С., Воробьева В.В. ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ АВТОМАТИЗАЦИИ С ЦЕЛЬЮ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КОМПАНИЙ | 14 |
| Арзамасцева Л.П. ПОСЛЕДСТВИЯ ПАНДЕМИИ COVID-19 И ТRENДЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА | 17 |
| Арзамасцева Л.П., Горюнова А.А. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ПАНДЕМИИ COVID-19 ДЛЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА | 21 |
| Бабынина Л.С., Васильев В.А. МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДА | 24 |
| Баева О.Н., Лопатина Р.А. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ С УЧЕТОМ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ | 28 |
| Беленова Н.Н. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ | 31 |
| Богатырева М.Р., Юнусов С.А., Тишенина О.В. HR-МАРКЕТИНГ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ПРАКТИКИ ПРИМЕНЕНИЯ В МОЛОДЕЖНОМ СЕГМЕНТЕ | 34 |
| Борисова Л.И. РЫНОК ТРУДА И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СНИЖЕНИЮ УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН | 39 |
| Будзинская О.В. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ СИСТЕМОЙ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ | 45 |
| Васильев В.Л., Гапсаламов А.Р., Ахметшин Э.М. ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ | 54 |

| | |
|---|----|
| Волкова А.С., Кудяева М.М. ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПЕРСОНАЛА | 58 |
| Воронов А.А., Львович К.И. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ ДЛЯ УСЛОВИЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ | 61 |
| Гаджиметов Б.Э., Яковлева И.К. МОТИВАЦИЯ КАК ОСНОВНАЯ ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ | 64 |
| Герасименко О.А. TSM – ГЕОМАРКЕТИНГОВЫЙ МЕТОД ИЗМЕРЕНИЯ ВРЕМЕННОЙ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТИ КЛИЕНТА | 67 |
| Горбова А.А. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ | 71 |
| Горловская И.Г. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ ИНВЕСТОРОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ЦЕННЫХ БУМАГ | 74 |
| Гудкова Н.В., Щукин О.С. ВАЖНОСТЬ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ В РАМКАХ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ | 77 |
| Давлатзода Д.А. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ЦИКЛЕ И ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АУДИТ | 81 |
| Дайнеко В.Г., Дайнеко Е.Ю. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА | 86 |
| Дашкова Е.С., Назаров А.К. ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ | 90 |

| | |
|---|-----|
| Додохян Т.М. | 92 |
| РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ | |
| Емельянова О.Я., Кравец М.А., Шершень И.В., Самсонов В.С. | 95 |
| ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ АДАПТАЦИИ В УСЛОВИЯХ СВОБОДНОЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ, ИСПОЛЬЗУЮЩИХ ЦИФРОВЫЕ ТРУДОВЫЕ ПЛАТФОРМЫ | |
| Емельянова О.Я., Шершень И.В., Кравец М.А. | 98 |
| МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ | |
| Забелина О.В. | 102 |
| СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЕЖИ В ПЕРИОД КОРОНАКРИЗИСА НА ОСНОВЕ СУБСИДИРОВАНИЯ НАЙМА: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ | |
| Зенкова О.А. | 106 |
| ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО КАК ОБЪЕКТ НОВОЙ ПАРАДИГМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ | |
| Казакова Ф.А. | 110 |
| ВЛИЯНИЕ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ПРИ ПЕРЕХОДЕ К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ | |
| Калабина Е.Г., Газизова М.Р. | 113 |
| ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА: ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ | |
| Кодирзода Д., Шамсов И. | 116 |
| МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ВОПРОСАМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ | |
| Козлова Е.И., Новак М.А. | 125 |
| НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНОВИРУСА: ОПЫТ ЕС | |
| Колесникова О.А. | 128 |
| МОЛОДЕЖНЫЙ СЕГМЕНТ РЫНКА ТРУДА: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ | |

| | |
|--|-----|
| Константинова Д.С., Линецкий Н.А. ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ОБЛАСТИ НАЙМА ПЕРСОНАЛА | 133 |
| Костенькова Т.А. УПРАВЛЕНИЕ ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ | 137 |
| Костина А.Э. ТРАНСФОРМАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ | 141 |
| Кулапов М.Н., Манахов С.В., Ураев Н.Н. УПРАВЛЕНИЕ РЫНКОМ ТРУДА И МИГРАЦИОННЫМИ ПОТОКАМИ | 146 |
| Лыскова И.Е. БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА В АСПЕКТЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ | 150 |
| Львович И.Я., Каширская Ю.А. ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ГЕЙМИФИЦИРОВАННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ | 153 |
| Львович Э.М., Куркина Л.А. ВОЗМОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ СПОСОБОВ | 156 |
| Львович Я.Е., Кострова В.Н. О ВОЗМОЖНОСТИ УЛУЧШЕНИЯ РАБОТЫ КОМПАНИЙ | 159 |
| Меньшикова М.А., Гребеникова М.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ | 162 |
| Меньшикова О.И. РОЛЬ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПРЕПОДАВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В ФОРМИРОВАНИИ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ | 166 |

| | |
|---|-----|
| Моргачева М.В. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ | 170 |
| Мустафаев М.А. оглы, Кравец М.А. ПРИНЦИПЫ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ | 173 |
| Нехороших Е.В., Михайлова Е.М. БЕЗРАБОТИЦА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ, ПРИЧИНЫ, МЕРОПРИЯТИЯ ПО СНИЖЕНИЮ | 176 |
| Никонова О.Д. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ | 181 |
| Одегов Ю.Г., Павлова В.В. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР: ОСНОВЫ СОЗДАНИЯ И ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ | 183 |
| Одегов Ю.Г., Разинов А.Е. РЕАКЦИЯ РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА ВЫЗОВЫ ПАНДЕМИИ | 186 |
| Олимских Н.Н. ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ | 191 |
| Ольховская А.В. МОДЕЛЬ ВЗАИМОСВЯЗИ МОТИВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ЛИЧНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ | 194 |
| Опрятнов А.С. ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ В ОТРАСЛЯХ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ ПОД ВЛИЯНИЕМ ПАНДЕМИИ COVID-19 | 197 |
| Осокин А.В., Бычин В.Б. ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ COVID- 19 НА ОРГАНИЗАЦИЮ ТРУДА РАБОТНИКОВ | 200 |
| Пахомова Ю.А., Свиридонова А.В. ФУНКЦИОНАЛ КОНТАКТ-ЦЕНТРА КАК РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВНЕШНЕЙ КОММУНИКАЦИИ | 204 |
| Плотников А.А., Львович А.И. О ХАРАКТЕРИСТИКАХ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ | 207 |

| | |
|---|-----|
| Полякова О.Н. СУЩНОСТЬ И ЭВОЛЮЦИЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ | 210 |
| Преображенский А.П., Мельникова Т.В. ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ | 213 |
| Преображенский Ю.П., Геворгян М.Г. О ПРИМЕНЕНИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРИ ФУНКЦИОНИРОВАНИИ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ | 216 |
| Резник А.А. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ СОЦИАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ | 220 |
| Родин О.А., Бубнова Е.Ю. ЦИФРОВАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПРОЕКТНО-ГРАНТОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ | 224 |
| Руденко Г.Г., Гудков А.О. К ПРОБЛЕМЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ФУНКЦИЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ | 227 |
| Савельева Е.А. ПОСТРОЕНИЕ ТИПОЛОГИИ ЦИФРОВЫХ ТРУДОВЫХ ПЛАТФОРМ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ БИЗНЕС-МОДЕЛЕЙ И ОСОБЕННОСТЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА | 231 |
| Савочкин А.В., Карташова Л.В. СЕВЕРНЫЕ НАДБАВКИ И РАЙОННЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ КАК ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ СИСТЕМЫ ГРЕЙДОВ В ОРГАНИЗАЦИИ | 236 |
| Саляхова А.А. ДИСТАНЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА: УРОКИ ПАНДЕМИИ | 239 |
| Смирнова Е.А. РЫНОК ТРУДА: ОРИЕНТАЦИЯ НА ЭКОЛОГИЧЕСКИ УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ | 243 |

| | |
|--|-----|
| Сухова А.Ю., Меньшикова М.А. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ | 247 |
| Тарута С.В. ОЦЕНКА РАЗЛИЧНЫХ СПОСОБОВ УПРАВЛЕНИЯ МНОГОКВАРТИРНЫМ ДОМОМ | 249 |
| Трубицына Н.С. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ САМОЗАНЯТОСТИ В РОССИИ | 253 |
| Федченко А.А. ТРЕНДЫ ИННОВАЦИЙ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ | 256 |
| Федченко А.А., Королевская Е.М. КОРПОРАТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА | 263 |
| Филиппова Е.В. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ИНСТРУМЕНТОВ И МЕТОДОВ МАРКЕТИНГА | 266 |
| Фролов В.Н., Аветисян Т.В. О ПРИМЕНЕНИИ МАРКЕТИНГОВЫХ ПОДХОДОВ В ХОДЕ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА | 270 |
| Харькин А.В. ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТРАКТОВОК ТЕОРИИ КОНКУРЕНЦИИ В ИССЛЕДОВАНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КОМПАНИИ | 273 |
| Хорошильцева Н.А. ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ СОВРЕМЕННЫХ КИТАЙСКИХ КОРПОРАЦИЙ | 277 |
| Четвертаков И.М., Четвертакова В.П. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ | 280 |
| Чопоров О.Н., Шевякова Е.Ю. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ | 283 |

| | |
|--|-----|
| Чопорова Е.И., Львович Е.Я. О ХАРАКТЕРИСТИКАХ РАБОТЫ ОПЕРАТОРА АВТОТРАНСПОРТНОМ ПРЕДПРИЯТИИ | 285 |
| Шкиренко Г.А. ДИНАМИКА УРОВНЯ ЖИЗНИ В ЭПОХУ COVID-19 | 288 |
| Шукин О.С., Гаджиметов Б.Э. ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ ГОСУПРАВЛЕНИЯ | 292 |
| Юмагулов А.М. ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА: ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ | 295 |
| Якшибаева И.Ю. КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ И АТТЕСТАЦИЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ | 298 |
| Янченко Е.В. РИСКИ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ АВТОМАТИЗАЦИИ И ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ | 301 |
| Ярышина В.Н., Михалева А.В. ДЕЙСТВИЕ СИНЕРГЕТИЧЕСКИХ ЭФФЕКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА | 306 |

занятий / Р.Х. Хусаинов. - Режим доступа: <https://medicalinsider.ru.turbopages.org/medicalinsider.ru/s/news/srednee-kolichestvo-shagov-v-den-po-vozrastu-polu-i-rodu-zanyatii/> (дата обращения 27.01.2021).

5. Тхориков Б.А. Ломовцева О.А., Герасименко О.А., Саблина О.М., Титова И.Н. Геомаркетинг – новый концепт или прикладной инструмент бизнеса? / Б.А. Тхориков, О.А. Ломовцева, О.А. Герасименко, О.М. Саблина, И.Н. Титова // Вестн. Томск. гос. ун-та. Экономика. – 2020. – №49. – С. 199-213.

6. Герасименко О.А., Тхориков Б.А. Контент-анализ, основные вехи и подходы геомаркетинга в системе рыночного стратегического планирования / О.А. Герасименко, Б.А. Тхориков // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. – 2020. – № 3. – С. 79-86.

Горбова А.А. (ст. преп.)
Ижевск, УдГУ

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ

Огромное значение для защиты прав человека в социально-трудовой сфере имеют конвенции и рекомендации Международной Организации Труда (МОТ). МОТ была основана правительствами ряда стран в целях устранения социальной несправедливости.

За время своего существования с 1919 года МОТ приняла большое количество соглашений (конвенций и рекомендаций) по основным правам в области труда, найма и профессиональной подготовки, условий, социального обеспечения, техники безопасности и охраны здоровья. Эти документы являются результатом детального обсуждения соответствующих вопросов на ежегодных сессиях Международной конференции труда. Конвенции и рекомендации не являются актами, которые автоматически связывают членов МОТ, но правительства обязаны представлять их своим национальным законодательным органам. Доклады различных правительств о применении этих актов ежегодно рассматриваются конференцией.

Другим основным направлением работы МОТ является предоставление консультаций экспертами и оказание технической помощи в вопросах, связанных с трудовой и социальной политикой. Большая часть этой работы проводится в области подготовки и использования рабочей силы, улучшения методов работы и организации труда, развития эффективных систем социального обеспечения.

Как показывает мировой опыт, переход к социально ориентированной рыночной экономике невозможен без эффективного функционирования всеобъемлющей системы защиты прав и интересов

всех участников трудовых отношений. Этим вопросам посвящено достаточно много конвенций и рекомендаций МОТ.

Рекомендации и конвенции МОТ по их содержанию можно классифицировать в следующие достаточно объемные и значимые группы. Так, например, в группе «зароботная плата» конвенция №95 (1949 г.) и рекомендация №85 (1949 г.) посвящены охране заработной платы; конвенция №26 (1928 г.), №99 (1951 г.), №131 (1970 г.), №135 (1970 г.) посвящены процедуре установления заработной платы, в т.ч. минимальной. Более двадцати конвенций и рекомендаций посвящены рабочему времени, в том числе в отраслевом плане, например, в промышленности, в торговле, на общественных работах, на дорожном транспорте, в угольных шахтах, на стекловых предприятиях.

Большое количество рекомендаций и конвенций МОТ можно объединить в такие группы как: «социальная политика» (конвенция №117 «Об основных целях и нормах социальной политики»), где отмечается, что «...экономическое развитие должно служить основой социального прогресса, ...должны быть приняты все усилия на международном, региональном или национальном уровне для обеспечения финансовой и технической помощи для защиты интересов населения, должны быть приняты все возможные меры на международном, региональном и национальном уровне для содействия прогрессу в таких областях, как: здравоохранение, жилищное строительство, обеспечение продовольствием, образование, забота о благосостоянии детей, положение женщин, условия труда, вознаграждение наемных рабочих и независимых производителей, защита прав трудящихся-мигрантов, социальное обеспечение, общественные службы и производство вообще» [2, с. 1322].

Конвенция №150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организации» отмечает, что термин «регулирование вопросов труда» означает деятельность по государственному управлению в области национальной трудовой политики» [2, с. 1871], далее рассматриваются функции национальной системы по регулированию вопросов труда (трудовые нормы, трудовые отношения, занятость, исследования по вопросам труда и т.д.). В конвенции №81 «Об инспекции труда» в числе основных задач системы инспекции труда названа: «обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности трудящихся в процессе их работы, как например, положений о продолжительности рабочего дня, заработной плате, безопасности труда, здравоохранении и благосостоянии, использовании труда детей и подростков и по другим вопросам» [1, с.794].

Ряд конвенций (№63, №160, №170) посвящены статистике труда, коллективным трудовым соглашениям.

Вопросы условий труда нашли отражение в конвенциях, посвященных процедуре установления заработной платы, охране заработной

платы, регламентации ночного труда, еженедельного отдыха, безопасности и гигиене труда, включая защиту от отдельных профессиональных рисков, в т.ч. при работе со свинцом, бензолом, асбестом и другими вредными химическими веществами, в условиях повышенного шума и вибрации, охране труда.

Социальное обеспечение отражено в конвенциях по медицинскому обслуживанию и пособиям по болезни, по старости, инвалидности, о пособиях в случаях производственного травматизма и профессиональных заболеваниях, по безработице.

Особое внимание уделено, и большое количество конвенций посвящено труду женщин, детей и подростков, пожилым трудящимся, трудящимся-мигрантам. Таким образом, конвенции и рекомендации МОТ касаются широкого круга вопросов социальной защиты работников в процессе труда. Ретроспективно подход МОТ к вопросам социальной защиты работников отражает решение актуальных проблем каждого из периодов экономического развития, например, 70-годы - коренные изменения в технологии и организации производства, применение значительного количества новых химических веществ, видов энергии вызвали появление новых видов профессиональных рисков, защита от которых потребовала иных подходов, комплексного решения важнейших вопросов, нашедших отражение в соответствующих конвенциях МОТ №134, №139, №145, №156 и другие.

В 80-е годы формируются новые доктрины в области социальной защиты - концепции гуманизации труда, качества трудовой жизни, что нашло отражение в программах оказания помощи развивающимся странам в организации национальных систем охраны труда.

«Что касается позиции МОТ по вопросам условий и охраны труда, социального страхования и других элементов социальной защиты работников в процессе труда, то она сводится к достаточно сбалансированному разграничению функциональных обязанностей между государством и предпринимателями» [3, с.58].

Основные направления государственной социально-экономической политики согласно конвенциям №155, №121, №148, рекомендациям №164, №112, №97, №156, №31 следующие:

- разработка и утверждение законов и других нормативных актов в области условий и охраны труда;
- учреждение и координация деятельности компетентных и полномочных органов в области охраны труда, а также государственного и других видов независимого надзора за техникой безопасности и гигиены труда;
- создание эффективных хозяйственных механизмов, способствующих формированию безопасных условий труда и социальной защищенности работающих, стимулирующих разработку и внедрение безопасной техники и технологии;
- обеспечение социальной защищенности трудящихся, в том числе путем

создания систем страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, служб и центров профилактики заболеваний, медицинской и профессиональной реабилитации пострадавших, финансируемых в основном за счет взносов предпринимателей.

Таким образом, социально-экономическая политика, проводимая сегодня в Российской Федерации, ориентирована на непосредственное использование и учет международного законодательства по труду (конвенций и рекомендаций МОТ) с целью повышения качества и уровня жизни населения страны.

Литература:

1. Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1956). Женева. МБТ, 1991г., т.1.
2. Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1956). Женева.МБТ, 1991г., т.2.
3. Роиц В.Д. Социальная защита работников от профессиональных рисков. М., Черноголовка, 1994 г., 282 с.
4. Олимских Н.Н. Социально-экономическая защита трудоспособного населения: теория и практика. Учебное пособие. Ижевск, 2000г.

Горловская И.Г. (д.э.н., проф.)
Омск, ОмГУ им. Ф.М. Достоевского

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ ИНВЕСТОРОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ЦЕННЫХ БУМАГ

В проекте Стратегии развития финансового рынка Российской Федерации до 2030 года значительное место отведено защите прав потребителей финансовых услуг и обеспечению их финансовой безопасности [1]. Это актуально как с точки зрения новых трендов экономического развития (цифровизации, устойчивого экономического развития (ESG)), так и с позиции реконфигурации регулирования.

Обеспечение финансовой безопасности логично рассматривать в конструкции «ex ante - ex post». Под обеспечением финансовой безопасности ex ante следует понимать превентивные меры обеспечения, и прежде всего, правовые ограничения в отношении направления инвестиций и финансовых инструментов. Под обеспечением финансовой безопасности ex post следует понимать меры, направленные на минимизацию негативных последствий, реально возникших угроз. Обеспечение финансовой безопасности инвесторов на рынке ценных бумаг (РЦБ) имеет трёхуровневую структуру: первым уровнем является правовое обеспечение финансовой безопасности инвестора (уровень государства); вторым уровнем выступает обеспечение в форме Базовых стандартов саморегулируемых организаций - СРО (уровень саморегулирования); третий уровень зависит от экономической культуры и финансовой