

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ФИЛИАЛ

**ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ
И УПРАВЛЕНИЯ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ
И ПЕРСПЕКТИВЫ**

*Сборник статей и тезисов докладов 1 и 4 секций
XI Международной научно-практической конференции
15–17 декабря 2021 г.*



Санкт-Петербург
2022

УДК 334; 33; 35

T65

T65 Трансформация экономики и управления: новые вызовы и перспективы: сборник статей и тезисов докладов 1 и 4 секций XI международной научно-практической конференции (15–17 декабря 2021 г.). Санкт-Петербургский филиал Финуниверситета. — СПб.: Скифия-принт, 2022. — 300 с. ISBN 978-5-

Рабочие языки: русский, английский.

В рамках конференции организована работа секций:

Секция 1. Устойчивое развитие социально-экономических систем. Валидация экономической безопасности.

Проблемное поле: факторы обеспечения устойчивости финансовой системы региона; роль финансовых институтов в развитии региональных финансов; трансформация региональной финансовой политики в условиях цифровизации; современные особенности и перспективы развития региональных финансов; перестройка бизнеса под изменившиеся из-за пандемии реалии; формирование эластичной, глобально масштабируемой сетевой инфраструктуры; перепрограммирование государства как гаранта обеспечения устойчивости экономики и роста благосостояния граждан.

Секция 4. Тенденции и перспективы развития экономики и методов управления в постковидную эпоху в России и других странах мира (на английском языке).

Проблемное поле: перестройка бизнеса под изменившиеся из-за пандемии реалии; развитие индустрии электронной коммерции и бесконтактных платежей; формирование эластичной, глобально масштабируемой сетевой инфраструктуры; перепрограммирование государства как гаранта обеспечения устойчивости экономики и роста благосостояния граждан; распространение культуры сбережений и долгосрочного финансового планирования; проблемы постковидного обеспечения экономического роста.

УДК 33: 657

Рецензенты:

Гончарук О. В. — заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор экономических наук, профессор.

Сытник Г. В. — канд. псих. наук, заведующий сектором научно-технической информации научно-исследовательского отдела Национального государственного университета им. П. Ф. Лесгафта.

Редакционная комиссия:

Креер М. Я. — канд. пед. наук, доцент, заведующий кафедрой «Межкультурные коммуникации и общегуманитарные науки» Санкт-Петербургского филиала Финуниверситета.

Путихин Ю. Е. — канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой «Экономика и финансы» Санкт-Петербургского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

Шустов Д. А. — канд. тех. наук, доцент кафедры «Бизнес-информатика» Санкт-Петербургского филиала Финуниверситета.

ISBN 978-5-

© Авторы статей, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Секция 1

«УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ. ВАЛИДАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ»

<i>В. С. Агудалина, К. П. Шишова</i> ФАКТОРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ РЕГИОНА	8
<i>Д. М. Ахмедов</i> ЭКОНОМИКА РОССИИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ «ЗЕЛеноЙ ЭКОНОМИКИ»	16
<i>Ю. С. Босакевич, А. В. Селюк</i> УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. ОЦЕНКА УРОВНЯ ЖИЗНИ НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ	24
<i>Э. Н. Брагина</i> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СЕТЕВЫХ СТРУКТУР В ПУБЛИЧНОМ УПРАВЛЕНИИ	31
<i>К. С. Гарипов, Ю. А. Ананченкова</i> РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА В СФЕРЕ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ.	39
<i>М. Е. Гиршевич</i> БУДУЩЕЕ СЕГОДНЯ. ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ	44
<i>В. В. Гончарова</i> МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА БИЗНЕСА	49
<i>И. Н. Довудзода, Д. Сафаров</i> СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ БИЗНЕСА	56
<i>О. А. Чудинова</i> ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ КОВИД 19	62
<i>Э. Э. Ибров, . . .</i> ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА В ПОСТПАНДЕМИЙНЫЙ ПЕРИОД	71
<i>Н. В. Казак, Т. А. Поздеева</i> ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ И ФИНАНСИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ГАРАНТ УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА	76

<i>А. А. Калашишникова</i> ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ	84
<i>Е. Г. Киселева</i> ОЦЕНКА УСТОЙЧИВОСТИ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ РЕГИОНОВ СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА.	90
<i>Э. Д. Колдунов</i> ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ИПОТЕЧНОГО СТРАХОВАНИЯ В РОССИИ.	98
<i>О. В. Колодяжная</i> ЦИФРОВАЯ ПЕРЕСТРОЙКА БИЗНЕСА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РОССИИ.	106
<i>Е. В. Королева</i> НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ АПК В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ	111
<i>Е. Д. Лобанова</i> НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ	117
<i>Е. Д. Лобанова</i> ПРОЦЕССЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ТРУДОВУЮ МОБИЛЬНОСТЬ И РЫНОК ТРУДА	123
<i>Э. Р. Мамутова</i> УСКОРЕНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА НА ФОНЕ ПАНДЕМИИ.	131
<i>А. Н. Медведева</i> ВЛИЯНИЕ КОРОНОВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ НА МАЛЫЙ БИЗНЕС: ВЫЗОВЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ	137
<i>В. Д. Монахова</i> ТРАНСФОРМАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19	142
<i>Л. П. Перевертова, С. П. Егоров</i> МАРКЕТПЛЕЙСЫ КАК ФЛАГМАН ЦИФРОВОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ	148
<i>Е. И. Прилепская</i> ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ РИСК-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ РЕГИОНАЛЬНЫМИ ФИНАНСАМИ.	155
<i>С. С. Сафарян</i> ПЕРЕСТРОЙКА БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ	161

<i>И. С. Сулковская, А. А. Цыганкова</i> БАНКОВСКИЙ СЕКТОР ЯРОСЛАВСКОГО РЕГИОНА: ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ И ПРИЧИНЫ ЗАКРЫТИЯ БАНКОВ	166
<i>А. А. Тайлахиди, В. Н. Уродовских</i> СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИНДЕКСА ФИЗИЧЕСКОГО ОБЪЕМА ВРП В РЕГИОНАХ ЦЕНТРАЛЬНО-ЧЕРНОЗЕМНОГО РАЙОНА	173
<i>А. А. Трубникова</i> БЕДНОСТЬ КАК АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ.	180
<i>С. В. Фролова</i> МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНТЕГРАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ НЕФТЯНОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ	185
<i>Н. В. Натальина, П. С. Чувикина</i> ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.	190
<i>Н. Н. Шилова, Э. Н. Брагина</i> УПРАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬЮ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ	197
<i>Я. А. Шелкунова</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АРГУМЕНТЫ В ПОДДЕРЖКУ ПОЛИТИКИ ИМПОРТЗАМЕЩЕНИЯ. СЛАБОСТИ ЭТОЙ ПОЛИТИКИ	205
<i>С. Н. Шошин</i> СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АКТИВОВ ФОНДА НАЦИОНАЛЬНОГО БЛАГОСОСТОЯНИЯ	212

Секция 4

«ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ В ПОСТКОВИДНУЮ ЭПОХУ В РОССИИ И ДРУГИХ СТРАНАХ МИРА (НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ)»

<i>А. Н. Алексеева</i> СТРАТЕГИИ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ И РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО ТУРИЗМА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19	220
<i>Д. М. Альмашев</i> «ТЕМНАЯ СТОРОНА КУХНИ»: НОВАЯ ТЕНДЕНЦИЯ В ПОСТКОВИДНЫЙ ПЕРИОД	225

<i>В. В. Буняк</i> КОРПОРАТИВНАЯ УЧЕТНАЯ И АНАЛИТИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ: КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА В ПОСКОВИДНЫЙ ПЕРИОД	233
<i>А. А. Дуева</i> ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСА, ВЫЗВАННОГО КОРОНАВИРУСОМ: ОПЫТ ПАО ЛУКОЙЛ.	241
<i>К. Д. Есакова</i> КАНАЛЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОМПАНИЙ С КЛИЕНТАМИ В ПОСТКОВИДНУЮ ЭПОХУ	247
<i>И. Ю. Клестова, А. Ф. Павлова</i> ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНЦИДЕНТОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПЕРЕВОДЕ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ЗА 2019–2021 ГОД.	254
<i>А. Ю. Мезенцев</i> РОСТ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ, В ПОСТПАНДЕМИЙНЫЙ ПЕРИОД	262
<i>Э. Э. Мингалиева, Е. А. Гончарова</i> ДОЛГОСРОЧНОЕ ФИНАНСОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ДОСТИЖЕНИЯ ВАШИХ ЦЕЛЕЙ: КАК КУПИТЬ КВАРТИРУ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ	267
<i>П. С. Мошарова</i> ЭХО ПАНДЕМИИ: ВЛИЯНИЕ ТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ СТРАН В ПОСТКОВИДНЫЙ ПЕРИОД	274
<i>А. Е. Серова</i> ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ EDTECH В ПОСТКОВИДНЫЙ ПЕРИОД	282
<i>А. С. Сидорович</i> ИННОВАЦИИ В РИТЕЙЛЕ В ПОСТКОВИДНУЮ ЭПОХУ	288
<i>Р. С. Соловьев</i> «КОВИДНАЯ ИНФЛЯЦИЯ» КАК ГЛАВНЫЙ ВРАГ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА	294

Секция 1
**«УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ. ВАЛИДАЦИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ»**

УДК 331.1

Э. Э. Ибрагимов, . . .

Крымский университет культуры,
искусств и туризма
Учебно-консультационный центр «НИКА»

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА В ПОСТПАНДЕМИЙНЫЙ ПЕРИОД

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы актуализации и поиска современных подходов к внедрению новых принципов кадровой политики по организации работы удаленных сотрудников, связанных с пандемией коронавирусной инфекции и развитием дистанционных форм занятости.

Ключевые слова: дистанционная занятость, персонал, дистанционные работники, кадровая политика.

E. E. Ibragimov, V. V. Verna

Crimean University of Culture, Arts and Tourism
Training and consulting center “NIKA”

PROBLEMS OF REMOTE WORK DEVELOPMENT IN THE POST-COVID PERIOD

Abstract. The article deals with the problems of updating and searching for modern approaches to the introduction of new principles of personnel policy for the organization of work of remote employees associated with the pandemic of coronavirus infection and the development of remote forms of employment.

Keywords: remote employment, personnel, remote workers, personnel policy.

В связи со сложной эпидемиологической ситуацией во всем мире, обусловленной распространением коронавирусной инфекции, на предприятиях и в организациях дистанционное управление удаленной рабочей силой становится новой реальностью. За последние двадцать лет количество сотрудников, которые хотя бы частично работали в дистанционном режиме, увеличилось в четыре раза и составляет 37 %. Руководителям организаций все чаще приходится решать вопросы управления работой удаленных сотрудников и заду-

мываться о путях повышения производительности и эффективности использования персонала вне рабочего места [4].

С 1 января 2021 г. вступил в действие закон о дистанционной работе. Федеральный закон № 407 внес существенные изменения в Главу 49.1 Трудового кодекса РФ, название которой определено как: «Особенности регулирования труда дистанционных работников». В соответствии с содержанием нового законодательного акта Глава 49.1 ТК РФ дополнена новыми статьями 312.6 — 312.9. Важно отметить, что дистанционные режимы занятости ранее уже были упомянуты в законодательных актах Российской Федерации. Глава 49. Трудового кодекса «Особенности регулирования труда надомников» закрепляет нормативные основы данной формы трудовых отношений в Трудовом кодексе Российской Федерации и действует с 01.02.2002 г., а более уточненные пункты, касающиеся дистанционной работы были закреплены в Трудовом кодексе в 2013 году в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ [1].

Принятый в 2020 г. Федеральный закон № 407 определил возможные виды удаленной работы — постоянная дистанционная работа, временная дистанционная работа, комбинированная дистанционная работа. В соответствии с данным нормативным актом, организация-работодатель имеет право переводить работников на удаленную форму работы в случае чрезвычайных ситуаций без их согласия. При этом работодатель должен предоставить сотрудникам необходимое оборудование или возместить расходы. Переход сотрудника на удаленную форму занятости не является основанием для снижения ему заработной платы. Новым законодательным актом предусматривается увольнение дистанционного персонала, если тот в течение двух рабочих дней без уважительной причины не выходит на связь с работодателем [1, 5].

На данном этапе сложно оценить окончательный уровень влияния пандемии COVID-19 на рынки труда и экономики в целом. Тем не менее, исходя из текущей ситуации и учитывая уровень цифровых трансформаций бизнес-процессов, очевидно, что темпы развития дистанционных форм занятости сотрудников значительно возрастут по сравнению с допандемийным уровнем. В течение последующего, неопределенного постпандемийного периода персонал, работодатели и правительства стран мира должны будут адаптироваться к новому укладу жизни и работы, что потребует новых подходов и новых норм

организации труда. Можно прогнозировать, что будут использоваться гибридные форматы: самоизоляция (например, с организацией дистанционной работы) и более мягкий режим ограничений (использование работы персонала с соблюдением требований физического дистанцирования сотрудников).

Многочисленные исследования, проведенные учеными и специалистами по вопросам дистанционной занятости по всему миру на начальных этапах пандемии, показали, что высок удельный вес работников, предпочитающих дистанционные формы занятости даже после отмены ковидных ограничений. Например, исследование, проведенное среди 1000 владельцев и ответственных руководителей малых и средних предприятий в 19 городах Соединенного Королевства, показало, что почти каждое третье (29%) малое или среднее предприятие планирует, что после окончания пандемии есть необходимость сохранить режим гибкого рабочего времени [2].

Рассматривая вопросы необходимых изменений в организации труда персонала предприятий, связанных с перспективами развития удаленных форм занятости в постпандемийный период, следует отметить следующие аспекты, подлежащие отражению в кадровой политике.

1. Разработка основополагающих принципов организации дистанционной работы сотрудников, основанных на опыте мер первоочередного реагирования на последствия распространения COVID-19 при условии корректировок, основанных на мнении персонала и руководства, а также с учетом реальной потребности в инвестициях на цифровизацию бизнес-процессов, связанных с ведением дистанционной работы.
2. Необходимость участия персонала в анализе процесса перехода на дистанционные режимы работы на текущем этапе пандемии и последующей корректировке текущей и/или разработке актуализированной кадровой политики в отношении дистанционной работы с использованием полученного опыта.
3. Закрепление в кадровой политике предприятия основополагающих принципов для принятия управленческих решений в отношении защиты уязвимых категорий персонала: работников, имеющих проблемы со здоровьем, работников категории 60 плюс, которые подвержены более высокому риску развития серьезных заболеваний и т. д.

4. Проведение кадрового аудита в организациях на предмет возможности выполнения должностных обязанностей в режиме дистанционной работы: полностью, частично, в сочетании с работой в обычном режиме в течение определенного количества времени на территории работодателя. На основе полученных результатов — обновление кадровой политики организации в области дистанционной работы, а также индивидуальных планов дистанционной работы сотрудников.
5. Рассмотрение вопроса о внесении поправок в текущую кадровую политику предприятий в области дистанционной работы для обеспечения соблюдения условий коллективных договоров на местах.
6. Осуществление оценки опыта сотрудников в области дистанционной работы и мониторинг их изменяющихся потребностей путем периодического проведения опросов, интервью, обсуждения в рабочих группах для оценки мнения персонала при разработке и реализации кадровой политики в отношении дистанционной работы.
7. Проведение оценки потребности работников и руководителей в обучении с целью дифференциации и разработки целевых программ обучения для развития новых компетенций в области дистанционных методов работы, гибридных и комбинированных форм работы в режиме гибкого рабочего времени (например, гибкий график, скользящий график, сменный график, вахтовый метод и др.).

Таким образом, переход к удаленным форматам работы и гибридным формам занятости позволит автоматизировать множество процессов из разных областей сферы управления персоналом и повлечет за собой существенные изменения в кадровой политике организаций, что позволит предприятиям экономить свои ресурсы и минимизировать возникновение проблем в функционировании, приведет к более эффективным управленческим решениям в сфере управления персоналом.

Список использованных ресурсов

1. ФЗ от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (уда-

- ленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // «Гарант.ру». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74915881> (дата обращения: 10.12.2021).
2. Дистанционная работа во время и после пандемии COVID-19: практическое руководство. Женева: Международное бюро труда, 2020.
 3. *Нагапетян К. В.* Опыт организации удаленной работы в условиях пандемии и перспективы его дальнейшего использования / К. В. Нагапетян, Т. Г. Озерникова // Экономика труда. 2021. Т. 8, № 2. С. 201–218.
 4. Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей. // Гарант.ру: [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74483214/review> (дата обращения: 10.12.2021).
 5. *Верна В. В.* Трансформация системы управления персоналом предприятия в условиях удаленной занятости сотрудников / В. В. Верна, А. А. Якушев // Финансовая экономика. 2021. № 3. С. 135–139. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45605581> (дата обращения: 10.12.2021).

Научное издание

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ:
НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник статей и тезисов докладов 1 и 4 секций
XI Международной научно-практической конференции

15–17 декабря 2021 г.

Издательство «Скифия-принт».
Санкт-Петербург, ул. Большая Пушкарская, д. 10

Подписано в печать 00.00.2022. Заказ № .
Формат 60 × 90 ¹/₁₆. Бумага офсетная.
Усл. печ. л. 18,75. Тираж 500 экз.

Отпечатано в типографии «Скифия-принт».
Санкт-Петербург, ул. Большая Пушкарская, д. 10