

Вести

НАУЧНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ

№13. 2022



ЭКОНОМИКА И ПРАВО



ISSN 2686-9837

Вести научных достижений.
Экономика и право
№ 13
2022

News of scientific achievements.
Economics and Law
№13
2022

Учредитель:
Общество с ограниченной
ответственностью «Офорт»

Publisher:
Limited liability company
«Ofort»

Главный редактор - Г.А.Нафикова,
кандидат юридических наук

Chief editor: G.A.Nafikova
PhD in law

Редакционный совет:
Хусаинов З.Ф., Гарипов Р.Ш.,
Хамитова Г.М., Фесина Е.Л.,
Куликова Л.И., Лыжова А.В.,
Алеткин П.А.

Editorial board:
Khusainov Z.F., Garipov R.Sh.,
Khamitova G.M., Fesina E.L.,
Kulikova L.I., Lyzhova A.V.,
Aletkin P.A.

Корректор – Мухутдинова К.С.

Proofreader – Mukhutdinova K.S.

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информаци-
онных технологий и массовых коммуникаций

Свидетельство о регистрации средства массовой информации:
Эл № ФС77-71649 от 13.11.2017

Почтовый адрес редакции:

420097, Республика Татарстан, г.Казань, ул.Академическая д.2, оф.009

e-mail: vesti.nd@yandex.ru

www.vestind.ru

тел./факс: +7 (843) 537-91-63, +7 (843) 537-91-23

За достоверность и точность данных, других материалов, приведенных
в статье, ответственность несут авторы статей и других материалов.

Точка зрения редакции не всегда совпадает с выраженным мнением авторов.

При копировании текста статей ссылка на журнал обязательна.

СЛОВО РЕДАКТОРА

Дорогие читатели!

Глобальные перемены, происходящие во всем мире, безусловно, накладывают отпечаток на экономические отношения, а также генерируют необходимость принятия новых актов и внесения изменений уже в действующее законодательство.

Однако, несмотря на изменения, актуальными всегда остаются вопросы общественного развития, которые раскрывают авторы в своих статьях на страницах нашего журнала.

В настоящем выпуске авторами затрагиваются вопросы кредитования малого бизнеса, разработки модели управления изменениями в целях развития организации, актуальные тенденции, связанные с инвестициями в разных странах и другие интересные темы.

*Главный редактор,
кандидат юридических наук, доцент*
Гульнара Айдаровна Нафикова

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО РЕДАКТОРА.....	279
----------------------	-----

ЭКОНОМИКА

Антонова М.А., Камалетдинова Л.Р. ОСОБЕННОСТИ КРЕДИТОВАНИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ»	282
Толокнеева И.А. РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.....	287
Антонова М.А., Хусаенов Т.Р. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ ЯПОНИИ.....	292
Демкова Т.М. МОДЕЛЬ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-СБЫТОВОЙ КОМПАНИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНСТРУМЕНТА СТОХАСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА.....	298
Шупшина И.В., Алеткин П.А. ФАКТОРЫ ФАЛЬСИФИКАЦИИ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ	303
Толокнеева И.А. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ПЕРИОД ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ.....	308
Ван Фучэн, Алеткин П.А. АНАЛИЗ ДИВИДЕНДНОЙ ПОЛИТИКИ ЛИСТИНГОВЫХ КОМПАНИЙ НА ПРИМЕРЕ КОРПОРАЦИИ SINOPEC CORP (КИТАЙСКАЯ НЕФТЯНАЯ И ХИМИЧЕСКАЯ КОРПОРАЦИЯ (CHINA PETROLEUM & CHEMICAL CORPORATION))	312

CONTENTS

EDITOR'S WORD	279
---------------------	-----

ECONOMICS

Antonova M.A., Kamaletdinova L.R. FEATURES OF LENDING TO SMALL BUSINESSES OF SBERBANK OF RUSSIA PJSC	282
Tolokneeva I.A. DEVELOPMENT OF A CHANGE MANAGEMENT MODEL FOR THE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION.....	287
Antonova M.A., Khusaenov T.R. CURRENT TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF INVESTMENT PROCESSES IN JAPAN	292
Demkova T.M. MODEL FOR FORECASTING THE ECONOMIC STATE OF A MANUFACTURING AND SALES COMPANY USING THE TOOL OF STOCHASTIC ANALYSIS	298
Shupshina I.V., Aletkin P.A. FACTORS OF FALSIFICATION OF FINANCIAL STATEMENTS	303
Tolokneeva I.A. PERSONNEL MANAGEMENT DURING ORGANIZATIONAL CHANGES	308
Wang Fucheng, Aletkin P.A. ANALYSIS OF THE DIVIDEND POLICY OF LISTED COMPANIES ON THE EXAMPLE OF SINOPEC CORP CORPORATION (CHINA PETROLEUM & CHEMICAL CORPORATION))	312

УДК 336.77.01

Дата направления в редакцию: 04-09-2022

Дата рецензирования: 14-10-2022

Дата публикации: 20-10-2022

Антонова Марина Аркадьевна

*Кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и финансов,
КФ ОУП ВО Академия труда и социальных
отношений
E-mail: ama07@list.ru*

Antonova Marina Arkadievna

*PhD in economics,
associate professor, at the department of economics
and finance,
Kazan branch Academy of labor and social relations
E-mail: ama07@list.ru*

Камалетдинова Лилия Равилевна

*Студентка КФ ОУП ВО
Академия труда и социальных отношений
E-mail: Liliya.fashutdinova@bk.ru*

Kamaletdinova Lilia Ravilevna

*Student of the Kazan branch
of the Academy of Labor and Social Relations
E-mail: Liliya.fashutdinova@bk.ru*

ОСОБЕННОСТИ КРЕДИТОВАНИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ»

FEATURES OF LENDING TO SMALL BUSINESSES OF SBERBANK OF RUSSIA PJSC

Аннотация (на рус). *Малый бизнес остается для ПАО «Сбербанк России» приоритетным сегментом. Поэтому в заявленной статье внимание уделяется важным направлениям деятельности ПАО «Сбербанк России» при кредитовании субъектов малого бизнеса. В этой связи, рассмотрены вопросы упрощения процессов кредитования и повышения доступных кредитных ресурсов со стороны ПАО «Сбербанк России». Также раскрываются условия программы господдержки малого и среднего бизнеса.*

Abstract (in Eng). *Small business remains a priority segment for Sberbank of Russia PJSC. Therefore, in the stated article, attention is paid to important areas of activity of PJSC Sberbank of Russia in lending to small businesses. In this regard, the issues of simplifying the lending processes and increasing the available credit resources on the part of Sberbank of Russia PJSC were considered. The conditions of the state support program for small and medium-sized businesses are also disclosed.*

Ключевые слова: *малый бизнес, кредитование, банковский сектор, банк, кредитные ресурсы, кредиты, господдержка.*

Keywords: *small business, lending, banking sector, bank, credit resources, loans, state support.*

Самую острую потребность в кредитах на сегодняшний день ощущают малые предприятия. По данным 2020 года количество активных клиентов малого бизнеса в бизнесе ПАО «Сбербанк России» достигло 2,5 миллионов. В связи с этим, был временно изменен порядок начисления резервов по кредитам заемщикам, пострадавшим от пандемии, что позволило кредитным организациям поддер-

живать необходимую достаточность капитала и наращивать кредитование в условиях временного снижения качества кредитного портфеля. Во втором и третьем кварталах 2020 года было проведено значительное снижение ключевой ставки Банка России, что способствовало активизации кредитования как в корпоративном, так и в других сегментах.

Согласно данным с сайта Банка России,

за 2020 год кредитный портфель банковской системы вырос на 14,4%, демонстрируя увеличение темпов роста по сравнению с 2019 годом, когда наблюдался рост всего на 7,1%. Динамика по кредитам предприятиям была положительной — рост составил 14,7% (рост составил 14,7%, в том числе за счет валютной переоценки (годом ранее был рост на 2,6%) [9].

Для повышения доступности кредитных ресурсов процесс кредитования малого бизнеса постоянно упрощается. Заявку на кредит предпринимателю можно подать, не выходя из своего офиса, через сайт банка в разделе СберБизнес, а также через Сбербанк Бизнес Онлайн – интернет-банкинг, который позволяет взаимодействовать с банком по вопросам кредитования в режиме 24/7. Регистрация проходит очень быстро, достаточно ввести ИНН организации, остальная часть данных загружается автоматически.

Также политика ПАО «Сбербанк России» направлена на развитие предодобренных кредитов, т.е. Smart-кредитование, расчет в котором основан на анализе поведенческой модели клиентов. В данной модели учитывается как клиенты совершают транзакции со своего расчетного счета, с какими компаниями ведут деятельность, насколько равномерно выплачивают заработную плату своим сотрудникам и т.д. Перечень внутренней и общедоступной информации показывает существенно более значимые результаты, влияющие на уровень дефолта по займам. Сейчас каждый четвертый кредит, который выдается малому бизнесу, рассчитывается по системе предодобренных предложений. Заемщики, не имеющие расчетный счет, также могут получить предодобренное предложение по кредитованию – это не занимает много времени, все можно сделать быстро и легко.

В 2020 году в СберБизнесе было сделано множество доработок и инноваций, что позволило увеличить скорость и удобство транзакционных и кредитных операций для клиентов. Оптимизировалось время подачи заявки на получение бизнес-карты, благодаря опции распознавания данных по отсканированному паспорту, после интеграции технологии искусственного интеллекта в процесс выпуска бизнес-карт. Линейка бизнес-карт дополни-

лась моментальной кредитной бизнес-картой. Кроме того, бизнес-карты стали цифровыми, позволяющими совершать платежи через Apple Pay и Google Pay.

Особый интерес у субъектов малого предпринимательства вызывает возможность снизить процентную ставку на 1%. ПАО «Сбербанк России» предлагает скидки, если заемщик будет пользоваться сервисами и услугами банка в течение всего срока кредита. На 0,3% банк снижает за участие субъекта малого предпринимательства в зарплатном проекте и за эквайринг, и на 0,4% за пользование дебетовой бизнес-картой [9].

В 2020 году ПАО «Сбербанк России» активно работал с десятью программами господдержки малого и среднего бизнеса, среди которых:

- программа льготного кредитования Минсельхоза России;
- программа 8,5% Минэкономразвития России;
- программа 0% для поддержания занятости Минэкономразвития России;
- программа на возобновление деятельности 2% Минэкономразвития России;
- программа Фонда развития Дальнего Востока;
- программа поддержания застройщиков жилой недвижимости Минстроя России;
- механизм гарантийной поддержки;
- программа стимулирования кредитования малых и средних предприятий;
- программа поддержки системообразующих предприятий;
- программа субсидирования экспорта.

Стоит также отметить, что ПАО «Сбербанк России» поддерживает программу льготного кредитования малого и среднего бизнеса, реализуемую Министерством экономического развития России. Целью данной программы является повышение оборотного и долгосрочного инвестиционного кредитования, при реализации значимых проектов в приоритетных отраслях экономики. В 2020 году по данной программе было выдано кредитов на сумму 428,8 млрд руб. под 8,5% годовых, где доля ПАО «Сбербанк России» превысила 40% [9].

В 2021 году Правительство РФ одобрило разработанное Минэкономразвития России постановление, которым предлагается сни-

зить предельную ставку по одной из ключевых программ кредитования малого и среднего бизнеса с 8,5% до не более, чем 7% в 2021 году. Поэтому на сегодняшний день ПАО «Сбербанк России» также предлагает ставку не выше 7%.

Также следует отметить, что Сбербанк участвует в льготной кредитной программе Правительства РФ «ФОТ 3.0», на основании которой выдает кредиты под 3%. Такой процент помог бизнесу сохранить рабочие места, став одной из самых востребованных мер поддержки малых и средних предпринимателей в ситуации с коронавирусом.

Отметим наиболее важные моменты по данному кредиту:

- ставка по кредиту — 3% годовых, срок — 12 месяцев;
- отсрочка основного долга и процентов на 6 месяцев, с 7-го месяца выплата равными платежами;
- сумма кредита зависит от численности сотрудников;
- обязательное условие — сохранить не менее 90% штата в период действия кредитного договора;
- заключить договор можно до 1 июля 2021 года включительно.

ПАО «Сбербанк России» в процессе кредитования субъектов малого бизнеса ориентирован исключительно на индивидуальный подход к своим заемщикам. К примеру, в отличие от других банков, ПАО «Сбербанк России» определяет во многих случаях сумму кредита в процессе оформления заявки, предлагая каждому клиенту свой диапазон. Заявки на кредиты банк рассматривает за 1 день, а перечисление средств занимает менее часа после оформления всех документов. Получить кредит могут организации и предприниматели, являющиеся резидентами Российской Федерации.

Важное значение ПАО «Сбербанк России» уделяет сроку ведения деятельности. Кредиты на начало бизнеса с нуля Сбербанк не выдает — должно пройти минимум 3 месяца с даты регистрации компании или ИП. После истечения этого срока можно найти подходящий кредит для начинающих предпринимателей в сфере торговли. Остальным заемщикам банк одобрит кредит после 6 месяцев, с мо-

мента создания бизнеса. Чтобы взять кредит на ИП в ПАО «Сбербанк России», необходимо также подходить под требования о возрасте заемщика. В банке также можно подобрать финансовое предложение без обеспечения. Например, оборотный кредит для ИП выдается без залога и поручительства, если его сумма не превышает 5 млн рублей.

Таким образом, ПАО «Сбербанк России» оказывает всестороннюю поддержку субъектам малого бизнеса, уделяя особо внимание удобству получения кредита и индивидуальному подходу к заемщикам, а также реализует программы по государственной поддержке малому предпринимательству.

Библиография

1. Антонова М.А. Управление денежными потоками организации как один из ключевых моментов деятельности / М.А. Антонова // Проблемы и перспективы развития отрасли торговли в реализации непрямого государственного управления: материалы электронной научно-практической конференции / под редакцией профессора Насретдинова И.Т. – М.: Изд-во КНОРУС, 2016. – с. 19-21.
2. Антонова М.А. Работа банка с проблемными кредитами и пути улучшения методов кредитного обслуживания населения / М.А. Антонова // Проблемы и перспективы развития отрасли торговли в реализации непрямого государственного управления: материалы электронной научно-практической конференции / под редакцией профессора Насретдинова И.Т. – М.: Изд-во КНОРУС, 2016. – с. 297-299.
3. Антонова М.А., Шишкина Е.А. Основные направления научно-технической и инновационной политики Республики Татарстан / М.А. Антонова, Е.А. Шишкина // В книге: Взаимодействие финансово-кредитных институтов и предприятий реального сектора в реализации инновационной деятельности / под общ. ред. И.Т. Насретдинова, А.А. Аюпова. – Москва, 2016. – с. 63-72.
4. Антонова М.А. Формирование инновационной политики Республики Татарстан / М.А. Антонова // Теория и практика интеграционных процессов в региональном развитии: Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. В 2-х томах. Том 2. Смоленск: Смоленский филиал АНОО ВО ЦС РФ «Российский университет кооперации», 2016. – с. 123-125.
5. Низмутдинов И.Р., Антонова М.А. Управление денежными потоками организации / И.Р. Низмутдинов, М.А. Антонова // Актуальные вопросы современного финансового менеджмента: Материалы Международной научно-практической конференции. Под редакцией Насретдинова И.Т. – Казань - 2014. - С. 87–89.
6. Рахматуллина Л.И., Антонова М.А. Формирование политики доходности банка / Л.И. Рахматуллина, М.А. Антонова // Актуальные вопросы современного финансового менеджмента: Материалы Международной научно-практической конференции. Под редакцией Насретдинова И.Т. – Казань - 2014. - С. 99–100.
7. Садыкова Г.Н., Антонова М.А. Некоторые проблемы развития банковского кредитования малого и среднего бизнеса в России / Г.Н. Садыкова, М.А. Антонова // Сборник трудов молодых ученых УВО «Университет управления «ТИСБИ» / Под научной ред. д-ра психол. наук, профессора А.Н. Грязнова. – Казань: Университет управления «ТИСБИ», 2018. – с. 178-182.
8. Церковная К.А., Антонова М.А. Отдельные направления совершенствования деятельности субъектов малого и среднего бизнеса / К.А. Церковная, М.А. Антонова // Сборник трудов молодых ученых УВО «Университет управления «ТИСБИ» / Под научной ред. д-ра психол. наук, профессора А.Н. Грязнова. – Казань: Университет управления «ТИСБИ», 2018. – с. 258-267.
9. https://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/_new_site/com/gosa2021/yr-sber-ar20-rus.pdf?_ga=2.204431767.602639026.1623067634-2033654084.1622745145 - Годовой отчет Публичного акционерного общества «Сбербанк России» за 2020 год.

References (transliterated)

1. Antonova M.A. Upravlenie denezhnymi potokami organizacii kak odin iz klyuchevykh momentov deyatel'nosti / M.A. Antonova // Problemy i perspektivy razvitiya otrasli trgovli v realizacii nepryamogo gosudarstvennogo upravleniya: materialy elektronnoj nauchno-prakticheskoy konferencii / pod redakciej professora Nasretdinova I.T. – M.: Izd-vo KNORUS, 2016. – s. 19-21.
2. Antonova M.A. Rabota banka s problemnymi kreditami i puti uluchsheniya metodov kreditnogo obsluzhivaniya naseleniya / M.A. Antonova // Problemy i perspektivy razvitiya otrasli trgovli v realizacii nepryamogo gosudarstvennogo upravleniya: materialy elektronnoj nauchno-prakticheskoy konferencii / pod redakciej professora Nasretdinova I.T. – M.: Izd-vo KNORUS, 2016. – s. 297-299.

3. Antonova M.A., Shishkina E.A. Osnovnye napravleniya nauchno-tekhnicheskoy i innovacionnoj politiki Respubliki Tatarstan / M.A. Antonova, E.A. Shishkina // V knige: Vzaimodejstvie finansovo-kreditnyh institutov i predpriyatij real'nogo sektora v realizacii innovacionnoj deyatelnosti / pod obshch. red. I.T. Nasretdinova, A.A. Ayupova. – Moskva, 2016. – s. 63-72.
4. Antonova M.A. Formirovanie innovacionnoj politiki Respubliki Tatarstan / M.A. Antonova // Teoriya i praktika integracionnyh processov v regional'nom razvitanii: Sbornik nauchnyh trudov po materialam Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. V 2-h tomah. Tom 2. Smolensk: Smolenskij filial ANOO VO CS RF «Rossijskij universitet kooperacii», 2016. – s. 123-125.
5. Nizmutdinov I.R., Antonova M.A. Upravlenie denezhnymi potokami organizacii / I.R. Nizmutdinov, M.A. Antonova // Aktual'nye voprosy sovremennogo finansovogo menedzhmenta: Materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Pod redakciej Nasretdinova I.T. – Kazan' - 2014. - S. 87–89.
6. Rahmatullina L.I., Antonova M.A. Formirovanie politiki dohodnosti banka / L.I. Rahmatullina, M.A. Antonova // Aktual'nye voprosy sovremennogo finansovogo menedzhmenta: Materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Pod redakciej Nasretdinova I.T. – Kazan' - 2014. - S. 99–100.
7. Sadykova G.N., Antonova M.A. Nekotorye problemy razvitiya bankovskogo kreditovaniya malogo i srednego biznesa v Rossii / G.N. Sadykova, M.A. Antonova // Sbornik trudov molodyh uchenyh UVO «Universitet upravleniya «TISBI» / Pod nauchnoj red. d-ra psihol. nauk, professora A.N. Gryaznova. – Kazan': Universitet upravleniya «TISBI», 2018. – s. 178-182.
8. Cerkovnaya K.A., Antonova M.A. Otdel'nye napravleniya sovershenstvovaniya deyatelnosti sub»ektov malogo i srednego biznesa / K.A. Cerkovnaya, M.A. Antonova // Sbornik trudov molodyh uchenyh UVO «Universitet upravleniya «TISBI» / Pod nauchnoj red. d-ra psihol. nauk, professora A.N. Gryaznova. – Kazan': Universitet upravleniya «TISBI», 2018. – s. 258-267.
9. https://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/_new_site/com/gosa2021/yr-sber-ar20-rus.pdf?_ga=2.204431767.602639026.1623067634-2033654084.1622745145 - Godovoj otchet Publichnogo akcionernogo obshchestva «Sberbank Rossii» za 2020 god.

© М. А. Антонова, Л. Р. Камалетдинова, 2022



Ссылка на статью: Антонова М. А., Камалетдинова Л. Р. - Особенности кредитования малого бизнеса ПАО «Сбербанк России» // Вести научных достижений. Экономика и право. – 2022. - №13. – С. 282 – 286. DOI: 10.36616/2686-9837_2022_13_282 URL: <https://vestind.ru/journals/economicsandlaw/releases/2022-13/articles?pdfView&page=6>

УДК 658.5

Дата направления в редакцию: 04-09-2022

Дата рецензирования: 24-09-2022

Дата публикации: 20-10-2022

Толокнеева Ирина Александровна*Магистрант 2-го курса Московского**университета им. С.Ю. Вумме**E-mail: medvedkova.1987@mail.ru***Tolokneeva Irina Aleksandrovna***2nd-year master's student of the Witte Moscow**University**E-mail: medvedkova.1987@mail.ru*

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

DEVELOPMENT OF A CHANGE MANAGEMENT MODEL FOR THE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION

Аннотация (на рус). В условиях современной действительности происходят постоянные изменения различного характера, масштаба, охвата и сфер влияния. Изменения пронизывают нашу жизнь и встречаются повсеместно. Также они затрагивают и предпринимательские структуры.

С учетом указанных ранее факторов можно избежать многих негативных моментов благодаря правильно подобранному инструментарию управления и проведения организационных преобразований.

Abstract (in Eng). In the conditions of modern reality, there are constant changes of various nature, scale, scope and spheres of influence. Changes permeate our lives and are found everywhere. They also affect business structures.

Taking into account the factors mentioned earlier, many negative aspects can be avoided thanks to the correctly selected management tools for organizational transformations.

Ключевые слова: модель управления изменениями, развитие, предпринимательские структуры, инструментарий управления, организационные преобразования.

Keywords: change management model, development, business structures, management tools, organizational transformations.

Смысловая характеристика организационных изменений сводится к определению их места в конкурентной работе предприятия. Суть организационных изменений можно представить как «комплекс процедур, которые направлены на выстраивание и рост организации, а также на усиление эффективного функционирования предприятия и его способности давать обратную связь на организационные изменения» [1].

Взяв за основу модель К.Левина, Х.Эдгар усовершенствовал ее и для каждого этапа вывел психологические механизмы протекания. Он создал «Модель изменения», благодаря которой можно смоделировать целостную картину процедуры.

Представленная модель позволяет представить успешное изменение, которое будет состоять из трех шагов [5]:

- 1) разблокирования;
- 2) изменения;
- 3) заблокирована.

По мнению ученого, для первого этапа важно создание мотивации и быть готовым к изменению; предусмотреть меры психологической безопасности. На втором этапе происходят перемены через когнитивное реструктурирование.

Консультант должен помочь увидеть клиенту вещи, на которые он не хочет обращать внимание, помочь оценить их, проработать и реализовать.

Интернализация — это процесс применения адаптации и использования новых методик. С одной стороны, если взгляды работника будут «теряться», это будет означать, что работник возможно начнет обдумывать новый подход. С другой стороны, если подход сможет продемонстрировать свою пользу, то организационные изменения начнут принимать как нужную процедуру.

Последний этап — блокирование, характеризуется принятием новых изменений [2].

Блокирование означает бесспорное приня-

тие новых установок. Одной из наиболее удачно разработанных моделей организационных изменений можно назвать модель Л. Грейнера.

Модель состоит из шести этапов [4]:

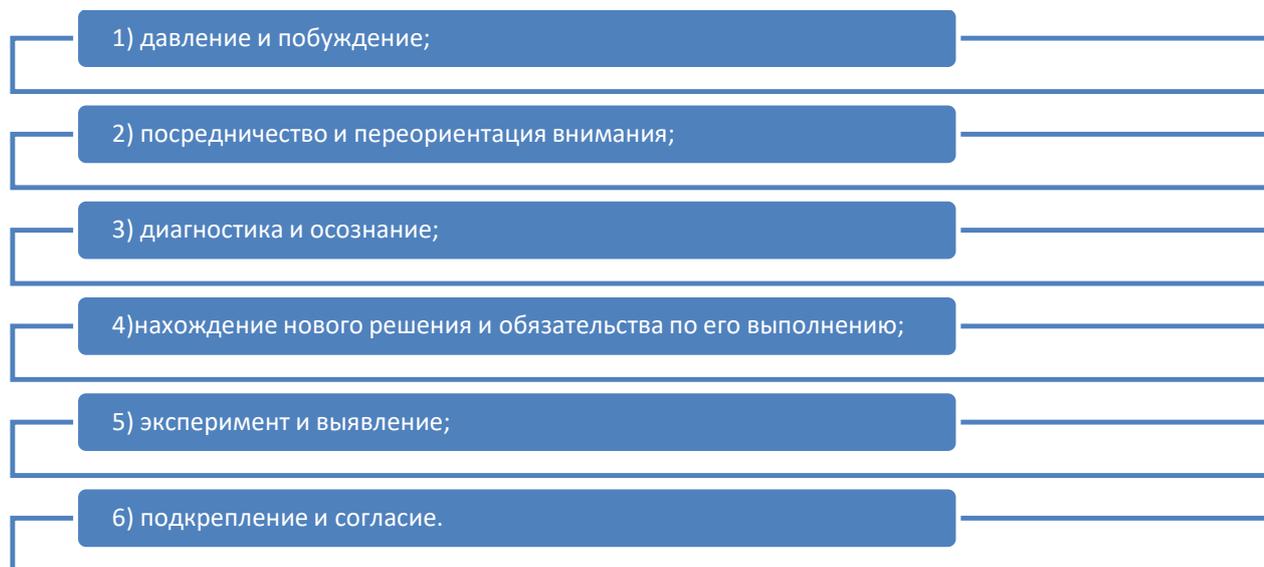


Рисунок 1 – Этапы модели организационных изменений Л. Грейнера

Первый этап состоит в том, что вышестоящие руководители должны осознать организационные изменения [6].

Необходимость в изменениях может происходить от внутренних изменений, например, текучка кадров, снижение производительности, конфликты сотрудников.

Второй этап связан с деятельностью производства.

Руководство должно осознать истинность перемен и причины, которые к этому сподвигли. На втором этапе происходит анализ проблем. На данный этап привлекают консультантов, и здесь важно выстроить тесное сотрудничество с руководством.

На третьем этапе руководители собирают информацию, выявляют причины проблем. Важно эффективно использовать персонал организации, обеспечить высокий уровень участия в жизни предприятия.

Четвертый этап наступает после того, как признали существование проблемы, и руководители начинают поиски исправления данной ситуации. Важно искать новые решения [5].

Этапы организационных изменений также рассматривались и отечественными учеными.

Например, И.И.Мазур предлагает следующую модель:

1. создание образа «желаемого будущего»;
2. планирование процесса изменений;
3. начало изменений;
4. поддержка реорганизации;
5. мобилизация;
6. обновление [7].

Первый этап «создание образа «желаемого будущего» имеет направленность - к чему должна стремиться организация. Аналитики должны провести анализ, разработать план, выбрать подходящий метод, выявить мобилизованность, организовать поддержку для сотрудников.

На втором этапе необходимо продемонстрировать пути перехода от текущей ситуации к итоговой цели.

На данном этапе должно осуществиться рассмотрение приоритетов в деятельности организации; деятельности администрации; формирования программы для организационных изменений [8].

На третьем этапе необходимо закрепить изменения.

Для этого нужно финансировать введен-

ные изменения; разработать систему стимулирование персонала и вознаграждать за проделанную работу.

На четвертом этапе необходимо подключить как можно больше работников к организационным изменениям.

Очень важно расширять процесс изменений, именно для этого очень важно наладить обучение персонала;

найти экспертов;

проводить информирование среди всех заинтересованных лиц;

осуществлять контроль между задачами с профессиональным уровнем развития;

дать возможность управленцам влиять на процедуру принятия решений.

Пятый этап характеризуется переходом к осуществлению организационных изменений [11]. Начинается мобилизация персонала по нововведениям.

На шестом этапе происходит достижение разработанных задач.

Таким образом, в проведении организационных изменений, по мнению И.И. Мазура, необходимо обращать внимание на ситуацию, которая происходит в организации и особенности рабочего персонала [9].

На основе полученных данных происходит выбор того способа, который будет более приемлемым и будет подходить персоналу [10].

В.Р. Весников представил свою оригинальную концепцию этапов организационных изменений. Главными этапами являются следующими:

1. Отрицание. Все начинается с этапа появления информации о предстоящих изменениях. Данный этап может быть обусловлен появлением альтернативных программ [12].

2. Уклонение. Начинают приниматься официальные решения и запуске изменений. Уклонение может быть проявлено в неучастии или постоянном сопротивлении на осуществляемые изменения.

3. Исполнение. На этом этапе все сотрудники соглашаются с необходимостью проведения изменений.

4. Поддержка изменений. Привлекается как можно больше персонала, что характеризует начала изменений. Рассмотрев разные взгляды на проблематику, можно отметить в научной литературе наиболее часто исполь-

зуемые этапы организационных изменений [14]:

- подготовка к изменениям;
- изменение
- закрепление изменений.

Но можно представить логическую цепочку, которая будет связывать самые главные шаги [11]:

- организация процедуры изменений;
- проведение перемен;
- преодолеть сопротивление организационным изменениям;
- зафиксированные преобразования;
- оценить результаты организационных перемен.

В приведенных этапах были добавлены такие элементы как “преодоление сопротивления изменениям и оценка результатов изменений”. Добавленные элементы не противоречат рассмотренным выше системам научных взглядов, они основаны на материале многолетних многих ученых, но также представляет собой общепризнанное представление структуры (этапов) организационных изменений.

Таким образом, изменения являются неотъемлемой частью процесса жизнедеятельности всего сущего и носят системный характер. Благодаря фатальным изменениям не только в экономике страны, но и в мировой экономике стала очевидна значимость процесса изменений, так как за всю историю человечества наблюдаются резкие скачки в развитии, вызванные изменениями требующиеся временем.

Библиография

1. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 12(51). – С. 456-458.
2. Баскакова, О. В. Экономика организаций (предприятий) : учебное пособие / О. В. Баскакова. – 3-е изд., испр. – Москва : Дашков и Ко, 2020. – 272 с.
3. Горемыкин, В. А. Планирование на предприятии : учебник / В. А. Горемыкин, Э. Р. Бугулов [и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 323 с.
4. Горносталева, М. Е. Мотивация персонала организации на основе совершенствования оплаты труда / М. Е. Горносталева // Синергия Наук. – 2020. – № 54. – С. 379-392.
5. Громков, А. В. Бизнес-план : рекомендации по составлению / А. В. Громков. – Москва : ПРИОР, 2018. – 304 с.
6. Гусаров, В. М. Показатели финансовых результатов предприятия / В. М. Гусаров. – Москва : ЮНИТИ, 2019. – 472 с.
7. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. 9-го англ. изд. – 4-е изд., электрон. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 802 с.
8. Джураева, Г. М. Социальный пакет как инструмент повышения мотивации персонала / Г. М. Джураева // Теория и практика управления: ответы на вызовы цифровой экономики : Материалы XI Международной научнопрактической конференции студентов, магистрантов и аспирантов, Москва, 04 декабря 2020 года. – Москва: РЭУ, 2020. – С. 58-60.
9. Докучаев, Е. С. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : методическое пособие по изучению курса / Е. С. Докучаев, М. М. Макарова. – Уфа : УГНТУ, 2019. – 79 с.
10. Ду, Г. Теоретические основы процесса мотивации персонала / Г. Ду // Теория и практика современной науки. – 2020. – № 5(59). – С. 177-179.
11. Кириллов, Н. П. Теоретико-методологические основы системы мотивации персонала / Н. П. Кириллов, Н. Н. Худойназарова // Материалы Ивановских чтений. – 2019. – № 1(23). – С. 183-193.
12. Костюченко, В. В. Организация и оплата труда : учебное пособие / В. В. Костюченко, К. Н. Крюков, В. М. Кожухар. – Москва : Феникс, 2019. – 256 с.
13. Кочанова, А. А. Современная практика мотивации персонала / А. А. Кочанова // Экономика и социум. – 2020. – № 12-1(79). – С. 663-666.
14. Кошкина, Ю. А. Формы мотивации персонала и методы её оценки / Ю. А. Кошкина // Синергия Наук. – 2020. – № 54. – С. 349-355.

References

1. Afanasyeva, V. S. Effective methods of personnel motivation / V. S. Afanasyeva // Alley of Science. – 2020. – Т. 2. – № 12(51). – Pp. 456-458.
2. Baskakova, O. V. Economics of organizations (enterprises) : textbook / O. V. Baskakova. – 3rd ed., ispr. – Moscow: Dashkov and Co., 2020. – 272 p.
3. Goremykin, V. A. Enterprise planning : textbook / V. A. Goremykin, E. R. Bugulov [et al.]. – Moscow: INFRA-M, 2020. – 323 p.
4. Gornostaleva, M. E. Motivation of the organization's personnel on the basis of improving remuneration / M. E. Gornostaleva // Synergy of Sciences. – 2020. – No. 54. – pp. 379-392.
5. Gromkov, A.V. Business plan : recommendations for compilation / A.V. Gromkov. – Moscow : PRIOR, 2018. – 304 p.
6. Gusarov, V. M. Indicators of financial results of the enterprise / V. M. Gusarov. – Moscow : UNITY, 2019. – 472 p.
7. Dessler, G. Personnel Management / G. Dessler ; trans. 9th English ed. – 4th ed., electron. – Moscow : Laboratory of Knowledge, 2020. – 802 p.
8. Juraeva, G. M. Social package as a tool to increase staff motivation / G. M. Juraeva // Theory and Practice of Management: Answers to the Challenges of the Digital Economy : Materials of the XI International Scientific and Practical Conference of Students, Undergraduates and Postgraduates, Moscow, December 04, 2020. – Moscow: PRUE, 2020. – pp. 58-60.
9. Dokuchaev, E. S. Organization, rationing and remuneration of labor at the enterprise : a methodological guide for studying the course / E. S. Dokuchaev, M. M. Makarova. – Ufa : USPTU, 2019. – 79 p.

10. Du, G. Theoretical foundations of the personnel motivation process / G. Du // Theory and practice of modern science. – 2020. – № 5(59). – Pp. 177-179.

11. Kirillov, N. P. Theoretical and methodological foundations of the personnel motivation system / N. P. Kirillov, N. N. Khudoinazarova // Materials of the Ivanovo Readings. – 2019. – № 1(23). – P. 183-193.

12. Kostyuchenko, V. V. Organization and remuneration of labor : a textbook / V. V. Kostyuchenko, K. N. Kryukov, V. M. Kozhukhar. – Moscow : Phoenix, 2019. – 256 p.

13. Kochanova, A. A. Modern practice of personnel motivation / A. A. Kochanova // Economy and society. – 2020. – № 12-1(79). – Pp. 663-666.

14. Koshkina, Yu. A. Forms of personnel motivation and methods of its evaluation / Yu. A. Koshkina // Synergy of Sciences. – 2020. – No. 54. – pp. 349-355.

© И. А. Толокнеева, 2022



Ссылка на статью: Толокнеева И. А. Разработка модели управления изменениями в целях развития организации // Вести научных достижений. Экономика и право. – 2022. - №13. – С. 287 – 291. DOI: 10.36616/2686-9837_2022_13_287 URL: <https://vestind.ru/journals/economicsandlaw/releases/2022-13/articles?pdfView&page=11>

УДК 339.94

Дата направления в редакцию: 04-10-2022

Дата рецензирования: 13-10-2022

Дата публикации: 20-10-2022

Антонова Марина Аркадьевна
кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и финансов,
КФ ОУП ВО Академия труда и социальных
отношений
E-mail: ama07@list.ru

Т.Р. Хусаенов
Эстудент КФУ
E-mail: ama07@list.ru

Antonova Marina Arkadievna
PhD in economics,
associate professor, at the department of economics
and finance,
Kazan branch Academy of labor and social relations
E-mail: ama07@list.ru

T.R. Khusaenov
KFU student
E-mail: ama07@list.ru

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ ЯПОНИИ

CURRENT TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF INVESTMENT PROCESSES IN JAPAN

Аннотация (на рус). В статье в некоторой степени показана роль инвестиций в развитии экономики Японии. Авторами выделены противоречия инвестиционного климата Японии, особенности инвестиционной политики страны, а также определены причины, затрудняющие приток инвестиций извне и препятствующие деятельности иностранных инвесторов.

Abstract (in Eng). The article shows to some extent the role of investment in the development of the Japanese economy. The authors highlight the contradictions of the investment climate in Japan, the peculiarities of the country's investment policy, and also identify the reasons that impede the inflow of investments from outside and hinder the activities of foreign investors.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционная политика, инвесторы, иностранные инвестиции, инвестиционная привлекательность.

Keywords: investments, investment policy, investors, foreign investments, investment attractiveness.

Япония имеет одну из самых крупных экономик мира. Являясь ведущим экспортёром прямых иностранных инвестиций, страна долгое время была относительно закрытой для иностранных вложений. Сейчас Япония всё больше берёт курс на привлечение иностранных, в первую очередь прямых, инвестиций в страну. Это подразумевает под собой ряд изменений в сфере государственной политики и корпоративного управления в целях улучшения инвестиционного климата страны.

Япония страна с закрытым менталитетом. Проводимая ей инвестиционная политика ориентирована, в большей степени, на отечественные компании. Доступ на рынок для крупных иностранных инвесторов затруднителен. Государство активнее экспортирует инвестиции, чем привлекает. Сфера инвестиционных интересов Японии находится

в области непроемственного сектора, в частности, финансово-кредитного, и сектора слияний и поглощений. Таким образом, зависимость экономики Японии от уровня инвестиций остается низкой, в отличие от других государств.

Внешнеэкономическая политика Японии отличается существованием стабильного и значительного превышения зарубежных инвестиций над инвестициями иностранных фирм внутри страны [7] (рисунок 1).

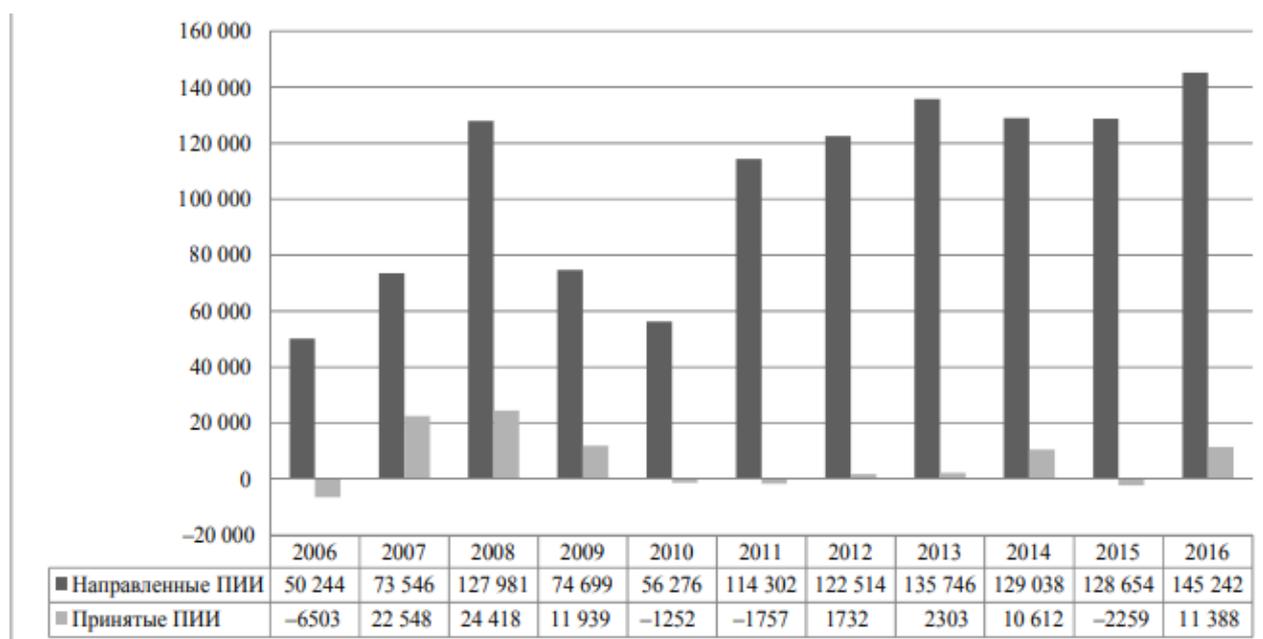


Рисунок 1 – Ежегодные потоки принятых в Японию и направленных из Японии ПИИ за период с 2006 по 2016 годы, млн. долл. США [7]

Являясь крупнейшим мировым экспортером капитала, Япония заинтересована в привлечении прямых иностранных инвестиций (ПИИ) в экономику. Крупнейшими регионами — реципиентами ПИИ выступают Соединенные штаты Америки (48,3%), Великобритания (7,9%), Гонконг (6,4%), Сингапур (5,4%), Китай (5,3%).



Рисунок 2 – ПИИ в Японию по регионам за 2018, 2019 годы

Среди входящих ПИИ виден стабильный рост инвестиций азиатского региона с 867 млн до 6,6 млрд долл. (Китай, Гонконг, Тайвань, Сингапур, Республика Корея, Тайланд). Отмечены резкие скачки снижения ПИИ из стран ЕС (Германия, Великобритания, Нидерланды). Северная Америка показывает стабильный рост (рисунок 2).

Таблица 1 – ПИИ в Японию топ 10 стран за 2019 год

ПИИ в Японию топ 10 стран
(100 млн. йен, %)

Место	Страна	2019		
			Процент	Годовое изменение
1	США	19,140	48.3	141.5
2	Великобритания	3,122	7.9	-35.6
3	Гонконг	2,519	6.4	192.9
4	Сингапур	2,141	5.4	-
5	Китай	2,090	5.3	135.9
6	Острова кайман	1,445	3.6	-65.1
7	Люксембург	1,387	3.5	-
8	Франция	1,370	3.5	-48.0
9	Тайланд	1,135	2.9	-13.9
10	Тайвань	1,114	2.8	170.4
-	Мир	39,637	100.0	37.3

Японские венчурные инвесторы много инвестируют в сферу IT внутри страны. В 2019 году объем инвестиций в сферу биотеха, медицины и здоровья увеличился на 17,3%, что вместе с инвестициями в сферу IT составило 71,2% от общего числа инвестиций.

Из общего объема инвестиций в 68,1 млрд. йен (~34,5 млрд руб.) на финансирование проектов внутри страны было направлено 35,3 млрд йен (~18 млрд руб.). Сумма инвестиций не достигла 155 млрд. йен (~ 77, 5 млрд. рублей), которые в 2017 году были собраны компаниями посредством первичного публичного размещения акций (IPO) на рынках развивающихся стран. Тем не менее, это показало, что возможностей получить инвестиции от крупных японских корпораций становится все больше.

Французская компания Renault, японские Nissan и Mitsubishi создали корпоративную венчурную компанию с целью инвестировать средства в такие растущие области как автономное вождение и искусственный интеллект. В 2017 году Toyota основала корпоративную венчурную компанию “Toyota AI Ventures” в Кремниевой долине США. Toyota вложила средства в американскую компанию “Realtime Robotics”, которая занимается разработкой процессора для автономного вождения, рассчитывающего наивысший и оптимальный маршрут автомобиля, а также проинвестировала израильскую компанию, занимающуюся созданием говорящего робота с искусственным интеллектом.

Компания Panasonic также запустила корпоративную венчурную компанию “Panasonic

Ventures” в Кремниевой долине. Помимо привлечения новых сотрудников из американских компаний вроде Intel, которые владеют инвестиционными ноу-хау, был создан инвестиционный фонд, управляющий 11 млрд иен. Фонд профинансировал 4 американские компании, в том числе компанию, которая создает металлические детали на 3D принтере.

Самыми крупными сделками за 2016 год стали инвестиции в:

- Mercari (74,9 млн долларов) - аналог блошиного рынка в интернете, что-то вроде российского Avito, только для физических лиц.

- Freee (29,9 млн долларов) - бухгалтерский софт на базе облачных технологий.

- BitFlyer (26,8 млн долларов) - биржа биткоинов.

В 2020 году инвестиционная компания Баффета Berkshire Hathaway купила по 5% находящихся в обращении акций пяти крупнейших японских торговых компаний Itochu, Marubeni, Mitsubishi, Mitsui и Sumitomo. Berkshire Hathaway. Объем инвестиций не раскрыт, но Financial Times оценила сумму в почти 670 млрд иен (\$6,3 млрд).

Инвестиционный климат Японии довольно противоречив. Наблюдается выраженный дисбаланс в объёмах экспортируемых и импортируемых инвестиций. Так, Япония является крупным инвестором в предприятия других стран (исходящие потоки инвестиций за 2017 г. составили 1020 трлн йен), получая при этом небольшой приток иностранных инвестиций на внутренний рынок из-за рубежа (за 2017 г. –683трлн йен). В привлекаемых же иностранных инвестициях велика доля портфельных в то время, как доля ПИИ остаётся крайне незначительной (всего за 2017 г. 28 трлн йен).

Инвестиционную привлекательность Японии подтверждают высокие оценки международных рейтинговых агентств (Moody’s–A1, S&P–A+, Fitch–Асо стабильным прогнозом) [9], рейтинг «DoingBusiness» (34-е место из 190 стран) [8], индекс уверенности в ПИИ А.Т. Кернеу(6-е место) [10] и т.д. С другой стороны, само устройство японской экономики и общества значительно затрудняет приток инвестиций извне, препятствуя деятельности иностранных инвесторов. К таким препят-

ствиям можно отнести:

- высокую налоговую нагрузку;
- жёсткое законодательство;
- консервативную бизнес-культуру;
- «закрытость» японского общества;
- языковой барьер;
- высокую стоимость активов японских корпораций (в первую очередь недвижимости);
- высокую стоимость ведения бизнеса;
- трудности слияний и поглощений;
- сложности найма квалифицированных кадров и т.д.

Однако, даже принимая во внимание все трудности, препятствующие осуществлению деятельности иностранных инвесторов в Японии, ее рынок, обладающий гигантским покупательским спросом, высокоразвитыми технологиями и квалифицированной рабочей силой, сохраняет свою привлекательность для иностранных инвестиций.

Библиография

1. Антонова М.А. Методологические подходы к управлению инвестиционными процессами образования вертикальных корпоративных структур (холдингов) в рыночной экономике / М.А. Антонова // Сегодня и завтра российской экономики: научно-аналитический сборник. – М., 2009. – № 29. – С. 163–166.
2. Антонова М.А. Теоретические аспекты управления рисками инвестиционных проектов в региональной экономике / М.А. Антонова // Сегодня и завтра российской экономики: научно-аналитический сборник. – М., 2009. – № 29. – С. 195–198.
3. Байкеева А.А., Антонова М.А. Место таможенно-тарифного регулирования в современной системе государственного регулирования внешней торговли // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук: сборник научных трудов второй заочной международной конференции профессорско-преподавательского состава – Казань: Изд-во «Печать-сервис XXI век», 2018. – с. 195-197.
4. Коровин Н. М. Проблема привлечения прямых иностранных инвестиций в Японию / Н. М. Коровин // Японские исследования. – 2017. – N 1. – с.33–35.
5. Лапшина А.В., Антонова М.А. Значение таможенно-тарифного регулирования для развития современной международной торговли // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук: сборник научных трудов второй заочной международной конференции профессорско-преподавательского состава – Казань: Изд-во «Печать-сервис XXI век», 2018. – с.197-199.
6. Терехова Ю.А., Олиферчик Т.М. Оценка привлекательности японской экономики для прямых иностранных инвестиций // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – N 1-2. – с. 245-250.
7. Кузнецов А. В. Особенности инвестиционной стратегии Японии и перспективы сотрудничества с Россией // [Электронный ресурс] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-investitsionnoy-strategii-yaponii-i-perspektivy-sotrudnichestva-s-rossiey/viewer> (дата обращения 06.09.22).
8. Ministry of Foreign Affairs of Japan // [Электронный ресурс] // URL: <https://www.mofa.go.jp> (дата обращения 06.09.22).
9. Moody's // [Электронный ресурс] // URL: <https://www.moody.com> (дата обращения 06.09.22).
10. Fitch // [Электронный ресурс] // URL: <https://www.fitchratings.com> (дата обращения 06.09.22).

References

1. Antonova M.A. Metodologicheskie podhody k upravleniyu investicionnymi processami obrazovaniya vertikal'nyh korporativnyh struktur (holdingov) v rynochnoj ekonomike / M.A. Antonova // Segodnya i zavtra rossijskoj ekonomiki: nauchno-analiticheskij sbornik. – M., 2009. – № 29. – S. 163–166.
2. Antonova M.A. Teoreticheskie aspekty upravleniya riskami investicionnyh proektov v regional'noj ekonomike / M.A. Antonova // Segodnya i zavtra rossijskoj ekonomiki: nauchno-analiticheskij sbornik. – M., 2009. – № 29. – S. 195–198.
3. Bajkeeva A.A., Antonova M.A. Mesto tamozhenno-tarifnogo regulirovaniya v sovremennoj sisteme gosudarstvennogo regulirovaniya vneshnej trgovli // Aktual'nye problemy gumanitarnyh i estestvennyh nauk: sbornik nauchnyh trudov vtoroj zaochnoj mezhdunarodnoj konferencii professorsko-prepodavatel'skogo sostava – Kazan': Izd-vo «Pechat'-servis XXI vek», 2018. – s. 195-197.
4. Korovin N. M. Problema privlecheniya pryamyh inostrannyh investicij v Yaponiyu / N. M. Korovin // Yaponskie issledovaniya. – 2017. – N 1. – s.33–35.
5. Lapshina A.V., Antonova M.A. Znachenie tamozhenno-tarifnogo regulirovaniya dlya razvitiya sovremennoj mezhdunarodnoj trgovli // Aktual'nye problemy gumanitarnyh i estestvennyh nauk: sbornik nauchnyh trudov vtoroj zaochnoj mezhdunarodnoj konferencii professorsko-prepodavatel'skogo sostava – Kazan': Izd-vo «Pechat'-servis XXI vek», 2018. – s.197-199.
6. Terekhova Yu.A., Oliferchik T.M. Ocenka privlekatel'nosti yaponskoj ekonomiki dlya pryamyh inostrannyh investicij // Mezhdunarodnyj zhurnal prikladnyh i fundamental'nyh issledovanij. – 2016. – N 1-2. – s. 245-250.
7. Kuznecov A. V. Osobennosti investicionnoj strategii Yaponii i perspektivy sotrudnichestva s Rossiej // [Elektronnyj resurs] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-investitsionnoy-strategii-yaponii-i-perspektivy-sotrudnichestva-s-rossiey/viewer> (data obrashcheniya 06.09.22).
8. Ministry of Foreign Affairs of Japan // [Elektronnyj resurs] // URL: <https://www.mofa.go.jp> (data obrashcheniya 06.09.22).

9. Moody's // [Elektronnyj resurs] // URL: <https://www.moody.com> (data obrashcheniya 06.09.22).
10. Fitch // [Elektronnyj resurs] // URL: <https://www.fitchratings.com> (data obrashcheniya 06.09.22).

© М. А. Антонова, Т. Р. Хусаенов, 2022



Ссылка на статью: Антонова М. А., Хусаенов Т. Р. - Современные тенденции развития инвестиционных процессов Японии // Вести научных достижений. Экономика и право. – 2022. - №13. – С. 292 – 297. DOI: 10.36616/2686-9837_2022_13_292 URL: <https://vestind.ru/journals/economicsandlaw/releases/2022-13/articles?pdfView&page=16>

УДК 338

Дата направления в редакцию: 20-08-2022

Дата рецензирования: 14-09-2022

Дата публикации: 20-10-2022

Демкова Татьяна Михайловна
магистрант третьего курса Института
управления, экономики и финансов Казанский
(Приволжский) федеральный университет,
г. Казань, РФ
E-mail: demkova.tat@mail.ru

Demkova Tatyana Mihailovna
Third-year master student of Institute of
Management, Economics and Finance Kazan
Federal University,
Kazan, RF
E-mail: demkova.tat@mail.ru

МОДЕЛЬ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-СБЫТОВОЙ КОМПАНИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНСТРУМЕНТА СТОХАСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

MODEL FOR FORECASTING THE ECONOMIC STATE OF A MANUFACTURING AND SALES COMPANY USING THE TOOL OF STOCHASTIC ANALYSIS

Аннотация (на рус). Целью исследования является отбор и формализация влияния комплекса внешних факторов, оказывающих воздействие на величину выручки от продаж производственно-сбытовой компании. Построение модели линейной регрессии, обладающей приемлемым уровнем достоверности, позволило рекомендовать применение установленной стохастической зависимости в системе финансового планирования результатов финансово-хозяйственной деятельности организаций исследуемого сегмента торгового бизнеса.

Abstract (in Eng). The purpose of the study is to select and formalize the influence of a complex of external factors that affect the amount of revenue from sales of a production and marketing company. The construction of a linear regression model with an acceptable level of reliability made it possible to recommend the use of the established stochastic dependence in the system of financial planning of the results of financial and economic activities of organizations in the studied segment of the trading business.

Ключевые слова: прогнозирование выручки от продаж, регрессионный анализ, регрессионное моделирование, стохастический факторный анализ, финансовое планирование.

Keywords: sales revenue forecasting, regression analysis, regression modeling, stochastic factor analysis, financial planning.

Бизнес-среда, в которой осуществляют деятельность компании сопряжена с рядом факторов, оказывающих прямое и косвенное воздействие на предприятия. Принимая за основу как характер влияния разных факторов и условий, так и возможности у организации контролировать это влияние в ходе осуществления финансово-хозяйственной деятельности, целесообразно различать факторы внутренней и внешней среды.

Разделение факторов на внешние и внутренние, а также дальнейшее разделение внутренних факторов на основные и неосновные хорошо представлено в работах профессора Шеремета А.Д., который одним из первых подчеркнул значение внешних факторов при

формировании финансовой устойчивости организации [2].

В качестве параметра, на который оказывают влияние факторы среды рассмотрим выручку от продаж. Данный показатель является основным компонентом финансовой отчетности и прочие производные оценки финансовой устойчивости организации формируются на базе выручки.

С целью исследования степени воздействия внешних факторов на выручку от продаж и определения математической зависимости рассмотрим регрессионный анализ.

Регрессионный анализ – это метод установления аналитического выражения стохастической зависимости между исследуемыми

признаками [1]. Уравнение линейной регрессии показывает изменение зависимой переменной под воздействием одной или совокупности независимых переменных и имеет вид, представленный в формуле 1:

$$Y = A_0 + k^* Y_k, \quad (1)$$

где A_0 – свободный коэффициент;

A_k – коэффициенты регрессии.

Рассмотрим влияние внутренних и внешних факторов прямого и косвенного влияния на зависимый показатель – выручку от продаж ООО «Федерал-Могоул Димитровград». Основным условием при выборе факторов корреляционной зависимости послужила возможность измерения следующих критериев:

– отраслевая выручка по ОКВЭД – внешний фактор косвенного влияния, который позволяет определить степень принадлежности предприятия к отраслевому виду деятельности, т.е. совместимая отраслевая выручка и тенденция выручки от продаж предприятия демонстрирует соответствие произведенной продукции последнего, классификатору экономической деятельности;

– наличие пассажирских и грузовых транспортных средств в собственности физических и юридических лиц – прямой источник

потребления произведенных компонентов машиностроения (подшипниковых систем), по нашему мнению, с ростом числа собственных автотранспортных средств, значительно возрастает необходимость в потреблении запасных частей;

– индекс потребительских непродовольственных товаров – один из видов индексов цен, созданный для измерения среднего уровня изменения цен на товары и услуги (потребительской корзины) за определённый период времени;

– среднемесячная номинальная заработная плата – оказывает влияние на покупательскую способность населения;

– средний курс доллара – закуп основной части продукции на реализацию, производственных компонентов и основных фондов осуществляется в иностранной валюте, что оказывает влияние на стоимость продукции при реализации;

– количество ассортиментных позиций SKU – количественный внутренний фактор, при изменении его числового значения оказывает влияние на величину выручки продаж.

Исходные данные для проведения регрессионного анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1

Исходные данные для проведения регрессионного анализа

Период	Выручка от продаж, тыс.руб.	Отраслевая выручка по ОКВЭД, млрд. руб.	Наличие т/с в собственности, тыс. шт.	ИПЦ на непродовольственные товары	Среднемесячная номинальная заработная плата, руб.	Средний курс доллара, руб.	Количество SKU, шт.
	Y	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
2010	549 368	1 649	34 354	104,70	20 195	30,37	700
2011	650 486	2 312	36 415	106,79	23 491	29,39	700
2012	626 218	2 762	38 792	105,22	25 751	31,09	700
2013	659 102	3 087	41 420	104,21	26 532	31,85	700
2014	194 581	2 928	43 417	106,55	28 537	38,44	700
2015	1 009 440	2 851	44 253	114,98	30 694	60,96	700
2016	948 337	3 247	45 163	106,74	32 633	67,03	700
2017	1 192 910	3 919	46 887	102,78	34 574	58,35	710
2018	1 091 580	4 611	47 425	104,13	37 889	62,71	712
2019	975 859	4 845	48 430	103,07	39 921	64,73	730
2020	1 036 980	4 716	49 259	104,49	42 366	72,14	740
2021	1 298 250	5 878	50 304	108,36	45 936	73,65	743

Рассчитано по: бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО «Федерал-Могоул Димитровград» за 2017-2021 годы; статистические данные Росстата за 2010-2021 годы.

На первоначальном этапе сформируем корреляционную матрицу, определяющую степень зависимости Y от X , а также наличие мультиколлинеарности (зависимость X от X). В таблице 2 представлены результаты матрицы парных коэффициентов корреляции.

Таблица 2
Матрица парных коэффициентов корреляции

	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
Y	1						
X ₁	0,7343	1					
X ₂	0,7101	0,9180	1				
X ₃	0,0651	-0,1611	-0,0199	1			
X ₄	0,7647	0,9750	0,9576	-0,0528	1		
X ₅	0,8212	0,8140	0,9102	0,1395	0,9110	1	
X ₆	0,6249	0,8824	0,7434	-0,1689	0,8849	0,7154	1

Рассчитано по: бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО «Федерал-Могоул Димитровград» за 2017-2021 годы; статистические данные Росстата за 2010-2021 годы.

Первоначальный анализ матрицы парных коэффициентов корреляции в таблице 2 демонстрирует слабую взаимосвязь X_3 – индекс потребительских цен на непродовольственные товары и X_6 – количество SKU ассортиментной матрицы с результирующим показателем. Для подтверждения данного факта применим метод последовательного исключения коррелирующих независимых переменных, состоящий из следующих этапов:

– определение существования линейной связи переменных X от Y (определяется значение Фишера $F_{расчет}$, которое сравнивается с критическим значением $F_{крит}$. Соблюдение условия $F_{расчет} > F_{крит}$ означает, что модель значима и линейная связь существует)

– определение p -значения и сравнение его соответствия условию: p -значение $< 0,05$. Наибольшая по модулю величина переменной исключается из анализа;

– определение критерия Стьюдента, заключается в подтверждении: $t_{крит} < t_{расчет}$, наименьшее по модулю значение исключается.

Приведем промежуточные расчеты последовательного исключения переменных регрессионного анализа (таблица 3)

Таблица 3

Промежуточные значения последовательного исключения независимых переменных регрессионного анализа

	Коэффициенты	t-статистика	P-Значение	F	F _{крит}	min t
R-квадрат	0,8215			8,0537	4,1203	
Наблюдения	12					
Y-пересечение	2265407,3596	2,0954	0,0744			
X ₁	663,2206	2,0972	0,0742			2,0972
X ₂	-42,9010	-1,1918	0,2722			1,1918
X ₄	-115,7179	-1,6385	0,1453			1,6385
X ₅	35747,2067	2,9747	0,0207			2,9747

Рассчитано по: бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО «Федерал-Могоул Димитровград» за 2010-2021 годы; статистические данные Росстата за 2010-2021 годы, данные Банка России за 2010-2021 годы.

В результате последовательного исключения, определим степень зависимости выручки от продаж от среднего уровня иностранной валюты и приведем статистическую оценку вклада его параметров (таблица 4).

Таблица 4
Регрессионная статистика

Статистический параметр	Значение параметра
1	2
R-квадрат	0,67
Стандартная ошибка	190 046,44
Наблюдения	12
Y-пересечение	97 003,77
Переменная X ₅ (Средний курс доллара, руб.)	14 610,79
P-значение	0,0010
t расчетное	2,23
t статистика	4,55
F критическое	4,965
F расчетное	20,704
Средняя величина ошибки аппроксимации, А, %	29

Рассчитано по: бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО «Федерал-Могоул Димитровград» за 2010-2021 годы; статистические данные Росстата за 2010-2021 годы, данные Банка России за 2010-2021 годы.

Уравнение регрессии представляет собой модель, описывающую зависимость выручки от продаж от курса доллара:

$$Y = 97\,003,77 + 14\,610,79 * X_5 \quad (2)$$

Проведем сравнение полученных результатов с фактическими показателями исследуемой организации, путем определения степени отклонения данных согласно полученному уравнению от фактических. Результаты сравнительной оценки приведены в таблице 5.

Таблица 5

Сравнительный анализ расчетной и фактической величины выручки от продаж ООО «Федерал-Могоул Димитровград»

Y факт	Y предсказанное	Отклонение, %
549 368	540 734	1,597
650 486	526 415	23,569
626 218	551 253	13,599
659 102	562 358	17,203
194 581	658 643	-70,457
1 009 440	987 678	2,203
948 337	1 076 365	-11,895
1 192 910	949 544	25,630
1 091 580	1 013 247	7,731
975 859	1 042 760	-6,416
1 036 980	1 151 026	-9,908
1 298 250	1 173 089	10,669

Таким образом подтверждена и математически определена степень зависимости выручки от продаж от курса доллара, т.к. основная закупочная деятельность компании осуществляется в иностранной валюте и как следствие влияет на стоимость продукции.

Библиография

1. Ковалев В.В. Финансовый анализ методы и процедуры / В.В. Ковалев. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 560 с.
2. Шеремет, А.Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебник / А.Д. Шеремет. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 374 с.
3. Банк России: Центральный банк Российской Федерации [Электронный ресурс]. – код доступа URL: https://www.cbr.ru/statistics/bank_sector/mortgage/ (дата обращения 08.12.2022).
4. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан [Электронный ресурс]. – код доступа URL: <https://tatstat.gks.ru/> (дата обращения 03.12.2022).

References

1. Kovalev V.V. Finansovyj analiz metody i procedury / V.V. Kovalev. – М.: Finansy i statistika, 2011. – 560 s.
2. Sheremet, A.D. Analiz i diagnostika finansovo-hozyajstvennoj deyatel'nosti predpriyatiya: uchebnik / A.D. Sheremet. – М.: INFRA-M, 2017. – 374 s.
3. Bank Rossii: Central'nyj bank Rossijskoj Federacii [Elektronnyj resurs]. – kod dostupa URL: https://www.cbr.ru/statistics/bank_sector/mortgage/ (data obrashcheniya 08.12.2022).
4. Territorial'nyj organ Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki po Respublike Tatarstan [Elektronnyj resurs]. – kod dostupa URL: <https://tatstat.gks.ru/> (data obrashcheniya 03.12.2022).

© Т.М. Демкова, 2022



Ссылка на статью: Демкова Т. М. - Модель прогнозирования экономического состояния производственно-сбытовой компании с использованием инструмента стохастического анализа // Вести научных достижений. Экономика и право. – 2022. - №13. – С. 298 – 302. DOI: 10.36616/2686-9837_2022_13_298 URL: <https://vestind.ru/journals/economicsandlaw/releases/2022-13/articles?pdfView&page=22>

УДК 33

ББК 67.408.121.2

Дата направления в редакцию: 15-09-2022

Дата рецензирования: 14-10-2022

Дата публикации: 20-10-2022

Шупшина Ирина Васильевна*Студентка Института экономики,
управления и финансов,**Казанский Приволжский федеральный университет**E-mail: ishupshina@mail.ru***Shupshina Irina Vasilevna***Student of the Institute of Economics,
Management and Finance**Kazan Volga Federal University**E-mail: ishupshina@mail.ru***Алеткин Павел Александрович***Кандидат наук, доцент кафедры учета,
анализа и аудита,**Казанский Приволжский федеральный университет**E-mail: pavelaletkin@mail.ru***Aletkin Pavel Alexandrovich***Candidate of science, Associate Professor,
Department of Accounting, Analysis and Audit**Kazan Volga Federal University**E-mail: pavelaletkin@mail.ru*

ФАКТОРЫ ФАЛЬСИФИКАЦИИ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

FACTORS OF FALSIFICATION OF FINANCIAL STATEMENTS

Аннотация (на рус). В статье показана концепция «треугольника мошенничества», в которой изложены три основных условия, которые чаще всего благоприятствуют мошенничеству.

Abstract (in Eng). The article shows the concept of the “fraud triangle”, which outlines the three main conditions that most often favor fraud.

Ключевые слова: фальсификация, мошенничество, аудит, финансовая отчетность.

Keywords: falsification, fraud, audit, financial reporting.

При правильной организации и проведении в соответствии с утвержденной миссией и стратегией развития, аудит в системе корпоративного управления дает возможность внутренним аудиторам: своевременно идентифицировать признаки мошенничества, разработать в дальнейшем проекты решений по его профилактике, создавать проекты по противодействию мошенничеству на разных уровнях системы корпоративного управления организации, предоставлять высшему руководству общества, инвесторам, акционерам, гарантии, что процесс принятия решений и осуществления бизнес-операций не содержит признаков мошенничества.

Проведенный анализ экономической литературы и научных исследований отечественных авторов, в том числе Ахмадеевой Ю.Р., Лыжовой А.В [1], Батдаловой Л.Р., [2], Ветошкиной Е.Ю. [3, 4, 5], Гизатуллина Р. Р. [6], Ивановской А.В. [7], Куликовой Л.И. [8, 9, 10, 11, 12] свидетельствует о том, что в научных

кругах и среди практиков дискуссионными остаются вопросы раскрытия методов, подходов и средств профилактики и противодействия мошенничеству в организациях.

Фальсификация финансовой отчетности — это умышленное преднамеренное действие или бездействие лица или группы лиц, с целью искажения финансовых отчетов или его отдельных показателей, которое наносит пользователям отчетности определенный вред. Фальсификация финансовой отчетности может предполагать не только умышленные действия, но также бездействия, которые могут привести к существенным искажениям финансовой отчетности. Бездействия могут быть выражены преднамеренным неиспользованием стандартов бухгалтерской отчетности, каких-либо правил, нормативных документов.

Фальсификация финансовой отчетности является мошенничеством, а оно в свою очередь, является преступлением, изучением ко-

того занимаются криминологи. Одним из таких оказался американский социолог, криминолог Дональд Кресси, сделавший огромный вклад в сфере борьбы с организованной преступностью, преступлениями, которые характеризуются тем фактом, что преступники являются представителями властных государственных структур, чиновников, должностных лиц или бизнесменов. Им в 1953 г. была разработана концепция «треугольника мошенничества», в которой изложены три основных условия, которые чаще всего благоприятствуют мошенничеству. Мы видим, что данная идея была разработана достаточно давно, но она до сих пор существует и используется при анализе потенциального мошенничества. Для того, чтобы мошенничество совершилось, необходимо, чтобы сложились внутренние и внешние факторы.

Так называемый «треугольник» состоит из трех ключевых элементов, которые в совокупности создают условия для совершения мошенничества компаний. Это давление, возможность и обоснование. Когда все три элемента присутствуют, то риск того, что в компании будет совершено мошенничество, становится практически сто процентным. Отсутствие одного из этих элементов говорит о том, что риски есть, но нет гарантии, что мошенничество действительно состоится. Поэтому важно проанализировать наличие всех трех элементов этого треугольника, и уже тогда можно предпринимать активные действия по дальнейшему анализу и изучению информации на предмет выявления потенциального мошенничества.

Рассмотрим каждую из вершин треугольника мошенничества и их составляющих элементов, для целей внутреннего аудита. Итак, первый элемент этого треугольника — это давление, оно говорит о том, что сотрудник, который будет склонен к совершению мошенничества, скорее всего будет испытывать определённые внешние обстоятельства, которые и будут его подталкивать к совершению данного преступления. Необходимость порождается причиной, побуждающей субъекта к совершению мошенничества. Обычно с такими обстоятельствами невозможно поделиться с окружающими, дабы найти поддержку и снизить величину этого давления,

вследствие чего, человек испытывает психологический стресс.

Такого рода давление может быть обусловлено какими-то личными обстоятельствами: сложностями в семье, жадность человека, корысть, жажда наживы, сведение счетов как с конкретными лицами (сотрудниками), так и с организацией в целом, легкомыслие, то есть такие обстоятельства, которые обусловлены психологической характеристикой субъекта мошенничества. Либо же обусловлены финансовыми трудностями: невозможность найти достойную работу с желаемой зарплатой, желание быстро «подняться», потеря работы, зависимость, пристрастие к играм и ставкам, то есть то, что приводит человека к сложному финансовому положению. Помимо всего, это может быть обусловлено давлением, которое человек испытывает к себе со стороны руководства - «сверху». В этом случае давление обусловлено психологической характеристикой субъекта мошенничества.

Также к элементу давления могут относиться корпоративные причины мошенничества, обусловленные экономической составляющей, заключающейся в получении выгоды через изменение показателей деятельности общества, что приводит к фальсификации отчетов о результатах деятельности отдельных структурных подразделений организации, искажению информации в отчетности, предоставлению заведомо ложной информации о результатах финансово-хозяйственной деятельности организации.

Следующий элемент — это возможность, она предполагает условия, которые создают базис для совершения мошеннических действий. Условия мошенничества определяются двумя группами факторов: внутренними и внешними.

Внутренние факторы связаны с несовершенством систем бухгалтерского учета и внутреннего контроля, отсутствием принятого в организации кодекса корпоративной этики, утвержденных должностных обязанностей, отсутствием положения о противодействии мошенничеству. Также одна из ситуаций, когда можно продемонстрировать этот элемент — это наличие потенциального сговора, когда у сотрудников разных подразделений, хорошо налажена коммуникация между собой в

рамках неделового общения, и есть определенные обстоятельства, которые позволяют, так скажем, на себе замкнуть цепочку управленческих полномочий, и, таким образом, забрать сделки, которые будут им выгодны.

Кроме того, фактором, свидетельствующем о недоработке в рамках управления компании – это, в целом, недостаточная компетентность сотрудников, которые занимаются учетными и экономическими процессами, участвуют в сделках, участвует в процессе сбора данных. Безопасность сделок складывается из действий сотрудников, в компетенции которых заложена функция контроля и проверок, в том числе, сотрудников, участвующих в подобных процессах. Авторами отстаивается позиция, что недоработка в компании относительно информации о применяемых санкциях, как превентивной меры по предупреждению мошенничеств среди сотрудников, отсутствие информации о реальных действиях со стороны руководства, сводят разговоры о привлечении к ответственности на нулевой уровень.

Стоит остановиться и на корпоративной культуре, которая свидетельствует об управленческой культуре. Неэтичное поведение самого руководства к сотрудникам, контрагентам закладывает изначально панибратство и как отмечают авторы статьи, могут служить одной из причин к совершению мошенничества.

К внешним факторам относятся случаи, которые связаны с несовершенством действующего законодательства, с экономической и политической ситуацией, с уровнем инфляции в стране, что порождает коррупцию и взяточничество, с уровнем конкуренции в отрасли, со средней заработной платой, с семейными обстоятельствами. Наличие внешних факторов создает базис для совершения мошенничества — порождает причины (намерения).

Внутренним аудиторам при идентификации признаков мошенничества необходимо учитывать, что внешние факторы оказывают объективное воздействие на субъекта, а внутренние - являются катализатором к совершению мошеннических действий.

Соответственно, третий элемент в данной системе — это составляющая возможности оправдания мошеннических действий субъектом. Чаще всего, эта вершина треугольника

касается принципов этики сотрудников организации и характеризуется с позиции психологического мотива, суть которого лежит в способности не считать свои деяния противоправными и наносящими ущерб другим людям.

Аргументом для оправданий, в частности, относится утверждение, что «я заслуживаю этого», «я долго работаю в данной компании и много перерабатывал», «столько сил вложено в ущерб личной жизни, поэтому я заслуживаю хоть какую-то выгоду от вложенных усилий в эту организацию». Или, например, когда сотрудники не получают достаточно внимания со стороны руководства, недостаточно поощряются, когда неверно выстроена система мотивации сотрудников вознаграждения, либо когда отсутствуют помимо материального также нематериальные стимулирования, например похвала, публичное признание успехов труда работника, то есть такая ситуация, когда складывается ощущение, что по отношению к сотруднику в компании поступают несправедливо, то это закладывает определенный кирпичик в выстраивании системы обоснования возможности совершения мошенничества по отношению к этой организации.

Другая ситуация, когда, например, этот человек испытывает давление и поэтому дает себе возможность временно позаимствовать часть ресурсов компании с внутренним убеждением, что чуть позже, со следующей зарплатой он возместит, ведь он будет работать в данной компании еще долгое время. Либо же, когда человек просто перекладывает ответственность с себя на других, когда, допустим, в компании меняется собственник, система иерархии не выстроена, никто не знает кто за что отвечает.

Соответственно, в совокупности, эти три фактора создают благоприятные условия для совершения мошенничества. Реализация в практической деятельности внутренних аудиторов предложенных элементов (признаков) мошенничества и его идентификации позволит установить причины, выступающие катализатором мошенничества в организации, а также выделить дополнительные признаки корпоративного мошенничества и его видов.

Библиография

1. Ахмадеева Ю.Р., Лыжова А.В. Содержание категории «искажение бухгалтерской финансовой отчетности» в бухгалтерской и аудиторской интерпретации // Актуальные вопросы в науке и практике / Сборник статей по материалам VIII международной научно-практической конференции (15 мая 2018 г., г. Самара). В 3 ч. Ч.2 / – Уфа: Изд. Дендра, 2018. – С. 84-87.
2. Батдалова Л.Р., Лыжова А.В. Направления совершенствования методик обнаружения фальсификации финансовой отчетности // Учет, анализ и аудит: их возможности и направления эволюции. Сборник научных трудов по результатам I научно-практической конференции преподавателей и студентов «Учет, анализ и аудит: их возможности и направления эволюции». – Казань: Изд-во «Офорт», 2021. – С. 4-9.
3. Ветошкина Е.Ю. События после отчетной даты: современные тенденции раскрытия в отчетности компаний/ Е.Ю. Ветошкина // Экономическое развитие России: точка баланса в мировой экосистеме и инфраструктура будущего: материалы Международной научно-практической конференции / под редакцией профессора И.В. Шевченко; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Ку-банский государственный университет. – Краснодар: Ку-банский гос. ун-т, 2022. – Т. 1. – с.152-156.
4. Ветошкина Е.Ю., Григорьева Н.А., Еремеева К.А. Фальсификация и информации о внеоборотных активах в бухгалтерской финансовой отчетности современных компаний и ее выявление при проведении аудита/ Е.Ю. Ветошкина, Н.А. Григорьева, К.А. Еремеева // Казанский экономический вестник, - 2020. - 1 (45). - С. 58-64. (ВАК)
5. Ветошкина Е.Ю., Сальцина Ю.А., Черепанова П.С. Выявление искажений финансовой отчетности в аудите: анализ применимости моделей Бениша и Роксас/ Е.Ю. Ветошкина, Ю.А. Сальцина, П.С. Черепанова // Казанский экономический вестник. 2018. №1 (33). - с. 82-88. (ВАК)
6. Гизатуллин Р. Р. Проблемы представления информации о расходах в бухгалтерской (финансовой) отчетности организаций / Р. Р. Гизатуллин, А. В. Ивановская // Учет, анализ и аудит: их возможности и направления эволюции : Сборник научных трудов по результатам II международной научно-практической конференции преподавателей и студентов, Казань, 17 марта 2022 года. – Казань: Издательство ООО «Офорт», 2022. – С. 24-30.
7. Ивановская А.В. Финансовая отчетность (продвинутый уровень): учебно-методическое пособие / А.В. Ивановская. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2019. – 104 с.
8. Куликова Л.И. Методы обнаружения искажений в финансовой отчетности /Л.И. Куликова, Л.Р. Тиханова // Научный альманах. - 2018. - № 10-1(48). - С. 36-40.
9. Куликова Л.И. Представление в отчетности информации о прибыли или убытке и прочем совокупном доходе //Л.И. Куликова, А.Р. Сафина // Казанский экономический вестник. - 2019. - № 1 (39). - С. 111-117
10. Куликова Л.И. Представление и раскрытие информации о дебиторской задолженности в бухгалтерской (финансовой) отчетности коммерческих организаций / Л.И. Куликова, Э.С. Гарынцев //Международный бухгалтерский учет. – 2022. – Т. 25, № 6. – С. 628 – 645.
11. Куликова Л.И. Представление и раскрытие информации об основных средствах в отчетности российских образовательных организаций, составленной по МСФО ОС /Л.И. Куликова //Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. - 2022. - № 16 (544). - С. 20-34.
12. Куликова Л.И., Ветошкина Е.Ю., Ахмедзянова Ф.Н., Ивановская А.В. Финансовый учет и отчетность: учебно-методическое пособие / Л.И. Куликова, Е.Ю. Ветошкина, Ф.Н. Ахмедзянова, А.В. Ивановская. – Казань: Казан. ун-т, 2018. – 112 с.

References

1. Ahmadeeva Yu.R., Lyzhova A.V. Soderzhanie kategorii «iskazhenie buhgalterskoj finansovoj otchetnosti» v buhgalterskoj i auditorskoj interpretacii // Aktual'nye voprosy v nauke i praktike / Sbornik statej po materialam VIII mezhdunarodnoj nauchnoprakticheskoy konferencii (15 maya 2018 g., g. Samara). V 3 ch. Ch.2 / – Ufa: Izd. Dendra, 2018. – S. 84-87.
2. Batdalova L.R., Lyzhova A.V. Napravleniya sovershenstvovaniya metodik obnaruzheniya fal'sifikacii finansovoj otchetnosti // Uchet, analiz i audit: ih vozmozhnosti i napravleniya evolyucii. Sbornik nauchnyh trudov po rezul'tatam I nauchno-prakticheskoy konferencii prepodavatelej i studentov «Uchet, analiz i audit: ih vozmozhnosti i napravleniya evolyucii». – Kazan': Izd-vo «Ofort», 2021. – S. 4-9.
3. Vetoshkina E.Yu. Sobytiya posle otchetnoj daty: sovremennye tendencii raskrytiya v otchyotnosti kompanij/ E.Yu. Vetoshkina //Ekonomicheskoe razvitie Rossii: tochka balans v mi-rovoj ekosisteme i infrastruktura budushchego:

materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii / pod redakciej professora I.V. Shevchenko; Ministerstvo nauki i vysshego obrazovaniya Rossijskoj Federacii, Ku-banskij gosudarstvennyj universitet. – Krasnodar: Ku-banskij gos. un-t, 2022. – T. 1. – s.152-156.

4. Vetoshkina E.Yu., Grigor'eva N.A., Eremeeva K.A. Fal'sifikaciya i informacii o vneoborotnyh aktivah v buhgalterskoj finansovoj otchetnosti sovremennyh kompanij i ee vyyavlenie pri provedenii audita/ E.Yu. Vetoshkina, N.A. Grigor'eva, K.A. Eremeeva// Kazanskij ekonomicheskij vestnik,. - 2020.- 1 (45). - S. 58-64. (VAK)

5. Vetoshkina E.Yu., Sal'cina Yu.A., Cherepanova P.S. Vyyavlenie iskazhenij finansovoj otchetnosti v audite: analiz primenimosti modelej Benisha i Roksas/ EYu. Vetoshkina, Yu.A. Sal'cina, P.S. Cherepanova // Kazanskij ekonomicheskij vestnik. 2018. №1 (33). - s. 82-88. (VAK)

6. Gizatullin R. R. Problemy predstavleniya informacii o raskhodah v buhgalterskoj (finansovoj) otchetnosti organizacij / R. R. Gizatullin, A. V. Ivanovskaya // Uchet, analiz i audit: ih vozmozhnosti i napravleniya evolyucii : Sbornik nauchnyh trudov po rezul'tatam II mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii prepodavatelej i studentov, Kazan', 17 marta 2022 goda. – Kazan': Izdatel'stvo OOO «Ofort», 2022. – S. 24-30.

7. Ivanovskaya A.V. Finansovaya otchetnost' (prodvinutyj uroven'): uchebno-metodicheskoe posobie / A.V. Ivanovskaya. – Kazan': Izd-vo Kazan. un-ta, 2019. – 104 s.

8. Kulikova L.I. Metody obnaruzheniya iskazhenij v finansovoj otchetnosti /L.I. Kulikova, L.R. Tihanova //Nauchnyj al'manah. - 2018. - № 10-1(48). - S. 36-40.

9. Kulikova L.I. Predstavlenie v otchetnosti informacii o pribyli ili ubytko i prochem sovokupnom dohode //L.I. Kulikova, A.R. Safina // Kazanskij ekonomicheskij vestnik. - 2019. - № 1 (39). - S. 111-117

10. Kulikova L.I. Predstavlenie i raskrytie informacii o debitorskoj zadolzhennosti v buhgalterskoj (finansovoj) otchetnosti kommercheskih organizacij / L.I. Kulikova, E.S. Garyncev //Mezhdunarodnyj buhgalterskij uchet. – 2022. – T. 25, № 6. – S. 628 – 645.

11. Kulikova L.I. Predstavlenie i raskrytie informacii ob osnovnyh sredstvah v otchetnosti rossijskih obrazovatel'nyh organizacij, sostavlennoj po MSFOOS/L.I. Kulikova //Buhgalterskij uchet v byudzhetnyh i nekommercheskih organizacijah. - 2022. - № 16 (544). - S. 20-34.

12. Kulikova L.I., Vetoshkina E.Yu., Ahmedzyanova F.N., Ivanovskaya A.V. Finansovyj uchet i otchetnost': uchebno-metodicheskoe posobie / L.I. Kulikova, E.Yu. Vetoshkina, F.N. Ahmedzyanova, A.V. Ivanovskaya. – Kazan': Kazan. un-t, 2018. – 112 s.

© И. В. Шупшина, П. А. Алеткин, 2022



Ссылка на статью: Шупшина И. В., Алеткин П. А. - Факторы фальсификации финансовой отчетности // Вести научных достижений. Экономика и право. – 2022. - №13. – С. 303 – 307. DOI: 10.36616/2686-9837_2022_13_303 URL: <https://vestind.ru/journals/economicsandlaw/releases/2022-13/articles?pdfView&page=27>

УДК 331.1

Дата направления в редакцию: 15-08-2022

Дата рецензирования: 09-09-2022

Дата публикации: 20-10-2022

Толокнеева Ирина Александровна

*Магистрант 2-го курса Московского
университета им. С.Ю. Витте*

E-mail: medvedkova.1987@mail.ru

Tolokneeva Irina Aleksandrovna

*2nd-year master's student of the Witte Moscow
University*

E-mail: medvedkova.1987@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ПЕРИОД ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

PERSONNEL MANAGEMENT DURING ORGANIZATIONAL CHANGES

Аннотация (на рус). В настоящее время одной из самых обсуждаемых тем является проблема управления изменениями в организациях. Данный вопрос особенно остро затрагивается в различной управленческой литературе. В современном мире любая организация должна обладать, в первую очередь, возможностью изменяться с течением времени. От этого зависит дальнейший успех всей деятельности предприятия.

Abstract (in Eng). Currently, one of the most discussed topics is the problem of change management in organizations. This issue is particularly acutely touched upon in various management literature. In the modern world, any organization should have, first of all, the ability to change over time. The further success of all the company's activities depends on this.

Ключевые слова: организационные изменения, управление персоналом, трудовые ресурсы, эффективность, успех.

Keywords: organizational changes, personnel management, human resources, efficiency, success.

Анализ литературы по менеджменту позволяет сделать вывод о том, что в последние годы серьезное значение приобретают именно работники предприятия. Вопросу персонала уделяется особенное значение, вырабатывается множество подходов. Окружающая среда становится с каждым годом все более нестабильной, именно поэтому важность человеческого ресурса постоянно растет. Одновременно с этим происходит увеличение мобильности рабочей силы. Теоретические и практические источники сходятся в следующем мнении: большинство трудностей в основной деятельности организации зависит именно от человеческого фактора. Иными словами, поведение работников организации очень сложно изменить. Гораздо быстрее и проще изменить технологию производства, оборудование или организационную структуру предприятия [2].

Становится очевидным, что в современных условиях каждый успешный руководитель должен уметь убеждать других людей. При этом давно исчезла форма общения, при которой руководитель мог общаться со своими подчиненными в различных грубых формах:

приказы, отчеты и команды. В современном демократическом государстве на первый план выходят:

- способность руководителя мотивировать персонал с помощью различных средств (материальных и духовно-моральных);
- умение руководителя воспитывать в своих подчиненных любовь ко всей деятельности предприятия.

В современном мире труд – это осмысленная и целенаправленная деятельность работников предприятия (их умственная и физическая активность). Благодаря такой полноценной активности происходит следующее:

- формирование и поддержание качества изготавливаемых на предприятии товаров (услуг);
- ежедневная эффективная работа каждого сотрудника предприятия;
- качественное накопление и анализ информации;
- руководство неразрывно связано со знательным сотрудничеством со своими работниками.

Эффективный менеджмент на предпри-

ятии зависит от многочисленных факторов. Один из самых важных факторов – это наличие общей цели. Именно этот мотив помогает сплотить усилия работников и сформировать общий корпоративный дух предприятия.

В настоящее время прогресс не стоит на месте и всё вокруг изменяется очень быстро. Для того, чтобы организации могли работать эффективно и «идти в ногу» со временем необходимо вносить постоянные изменения в деятельность или структуру предприятия. Часто проблемой внедрения таких изменений становится их неприятие сотрудниками. Поэтому значимой проблемой современного времени является управление человеческим капиталом в условиях организационных изменений.

В общей системе управления происходили серьезные изменения на протяжении всего времени. Самые существенные из них случились в 90-х годах XX века. Именно с этого времени персонал стали воспринимать как успех всей деятельности организации. Персонал становится неизменным и самым важным ресурсом предприятия.

Переход к рыночной экономике привнес множество изменений в сферу управления персоналом. Ставится важная задача – использование кадрового потенциала каждого предприятия страны с максимально возможной эффективностью. Это касается каждой фирмы, организации и предприятия нашего государства [4].

Также на первый план выходит менеджмент персонала. Люди понимают, что, благодаря ему учитываются многочисленные личные факторы при построении системы управления персоналом. В последние годы особый акцент делается на следующих мероприятиях:

- увеличение степени вовлеченности персонала организации в разработку и принятие многочисленных решений;
- серьезная подготовка и повышение квалификации персонала организации;
- совершенствование общей системы оценки персонала.

В настоящее время не только в России, но и в других развитых странах все больше нарастает дефицит квалифицированного персонала. Сотрудники фирмы – это основная ста-

тья капиталовложений. Речь идет о затратах по найму, обучению персонала и т.д.

Управление персоналом – это достаточно специфический вид управленческой деятельности. Объект такой деятельности – коллектив, сотрудники, персонал организации [1].

Особенность персонала, как наиболее значимого ресурса организации, в сравнении с другими ресурсами организации можно охарактеризовать следующим образом:

1. персонал – это ресурсы, способные к постоянному развитию и совершенствованию, что отражено в понятии «социально-экономический потенциал» персонала, «трудовой потенциал» работника, в теории «человеческого капитала» организации;

2. это ресурсы длительного, долговременного использования, так как трудовая жизнь человека в организации может составлять от 30 до 50 лет;

3. сложность управления этими ресурсами в том, что не только организация оценивает работника, но и он оценивает условия и отношение к нему организации. Отношения работника и организации имеют двусторонний характер;

4. при использовании трудовых ресурсов важны и неденежные аспекты взаимодействия: условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы профессионального роста работников;

5. нужно учитывать высокую степень индивидуализации сделок по заключению договоров: каждый работник уникален и каждое рабочее место предъявляет свои требования к работнику [2].

В кризисный период неопределенность и постоянные изменения бизнес-среды вынуждают предпринимателей учиться поведению, необходимому в той или иной ситуации, и главным ресурсом экономической выгоды являются не материальные и финансовые активы, а человеческий капитал, отражающий эффективность их обучения.

Ряд японских фирм (Toyota, Canon), неуклонно следующих философии управления персоналом, как основополагающей в корпоративном менеджменте и, соответственно, отводящих наиболее значимую роль вложениям в развитие кадров, отдают предпочтение стоимостным подходам. На сегодняшний

день наблюдается тенденция отказа компаний от малоэффективных инвестиций в персонал в пользу методик, учитывающих экономический эффект от мероприятий по развитию кадров [3].

Сейчас, в условиях постоянной конкуренции, для решения проблем, связанных с экономическими или социальными проблемами, на первый план выходят те предприятия и страны, которые увеличивают инвестиции в формирование собственного человеческого капитала, что позволяет им быть наиболее конкурентоспособными по отношению к другим участникам рынка при ограниченном или полном отсутствии природных ресурсов. Именно поэтому для обеспечения конкурентоспособности предприятиям необходимо привести процессы привлечения, удержания и развития персонала к ряду стратегических целей.

Если рассматривать человеческий капитал в масштабах всей страны, то его следует наращивать путем построения эффективной системы подготовки кадров, поскольку конкурентные преимущества экономики в современных условиях напрямую связаны с накопленным и используемым человеческим капиталом государства [3]. Именно люди с образованием, квалификацией и профессиональным опытом определяют возможности и границы необходимых изменений. Нельзя забывать и об учреждениях специального образования через производственные учебные заведения, профессионально-технические училища, средние и высшие специальные учебные заведения. Выпускники этих учреждений являются высококвалифицированными специалистами, способными выполнять конкретные рабочие места на конкретных рабочих местах и обладающими достаточным трудовым капиталом и навыками для генерирования инноваций. Человеческий капитал, приобретенный в процессе обучения в высшем или среднем специальном учебном заведении, приносит своему владельцу не только экономические выгоды, но и влияет на качество жизни человека. Также во время обучения формируются и развиваются такие качественные аспекты человеческих ресурсов, как мотивация, инновационная активность, врожденные таланты, практические навыки, состояние здоровья и

т.п.

Совокупность перечисленных выше качеств способствует развитию индивидуального человеческого капитала. Нельзя не отметить, что в современной мировой экономике формируются новые качества человеческого капитала. Этот аспект инновационной деятельности становится очень важным. Незаурядная способность подходить к трудностям, гибко и без промедления реагировать на изменения, быть генератором идей и предложений, создавать и участвовать в инновационных проектах - благодаря этим качествам повышается творческая составляющая отношения человека к работе, формируется инновационная культура компании. [19]

Инновационная культура является важнейшей отличительной чертой современного предпринимательства, она содержит в себе совокупный результат использования новейших достижений во многих областях человеческой деятельности, включая высокотехнологичные отрасли промышленности, образование, технологии и культуру. Корпоративная, предпринимательская и инновационная культуры неразрывно связаны между собой. Корпоративная культура, ориентированная на разработку, внедрение и адаптацию инноваций, постепенно трансформируется в инновационную, а инновационная культура, в свою очередь, позволяет предприятию реорганизовываться в соответствии с изменениями, происходящими во внутренней и внешней среде, избегая нежелательных последствий. [20] Для установления уровня инновационной культуры на предприятии можно использовать следующие показатели: оригинальность, креативность мышления, наличие у сотрудников практических навыков, характеризующихся оригинальностью подхода и выполнения задач, стоящих перед предприятием, наличие регулярного обучения, курсов повышения квалификации персонала, практик поддержания и повышения квалификации, использование новейших научных достижений в работе персонала без ущерба для творческой составляющей, гармоничность и упорядоченность работы персонала, а также внешний и внутренний имидж организации.

Непрерывное профессиональное развитие на предприятии для поддержания инноваци-

онной культуры обусловлено готовностью к изменениям во внутренней и внешней среде организации, усложнением производственного и управленческого процесса, а также возможным освоением новых видов и направлений деятельности [3].

Человеческий капитал накапливается в процессе жизнедеятельности человека, самовозрастает и выступает источником повышения дохода своего носителя.

Библиография

1. Ду, Г. Теоретические основы процесса мотивации персонала / Г. Ду // Теория и практика современной науки. – 2020. – № 5(59). – С. 177-179.
2. Кириллов, Н. П. Теоретико-методологические основы системы мотивации персонала / Н. П. Кириллов, Н. Н. Худойназарова // Материалы Ивановских чтений. – 2019. – № 1(23). – С. 183-193.
3. Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала : учебное пособие / Т. И. Леженкина. – Москва : Маркет ДС, 2018. – 232 с.
4. Макарова, И. К. Управление персоналом: учебник / И. К. Макарова. – Москва: Юриспруденция, 2020. – 98 с.
5. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 431 с.
6. Рофе, А. И. Научная организация труда: учебное пособие / А. И. Рофе. – Москва: МИК, 2018. – 217 с.
7. Фролова, Т. А. Экономика предприятия: конспект лекций / Т. А. Фролова. – Таганрог: Издательство ТТИ ФЮУ, 2018. – 386 с. 58. Ченкин, Б. Н. Основы управления персоналом: учебно-методическое пособие / Б. Н. Ченкин. – Москва: Высшая школа, 2019. – 329 с.
8. Шубенкова, Е. В. Организация и нормирование труда: учебник для вузов / Е. В. Шубенкова. – Москва: Экзамен, 2019. – 463 с.
9. Шепеленко, Г. И. Экономика, организация и планирование производства на предприятии / Г. И. Шепеленко. – Ростов на Дону: МарТ, 2018. – 523 с.

References

1. Du, G. Theoretical foundations of the personnel motivation process / G. Du // Theory and practice of modern science. – 2020. – № 5(59). – Pp. 177-179.
2. Kirillov, N. P. Theoretical and methodological foundations of the personnel motivation system / N. P. Kirillov, N. N. Khudoinazarova // Materials of the Ivanovo Readings. – 2019. – № 1(23). – Pp. 183-193.
3. Lezhenkina, T. I. Scientific organization of personnel labor: a textbook / T. I. Lezhenkina. – Moscow: Market DS, 2018. - 232 p
4. Makarova, I. K. Personnel management: textbook / I. K. Makarova. – Moscow: Jurisprudence, 2020. – 98 p.
5. Maslova, V. M. Personnel management: textbook and workshop for universities / V. M. Maslova. – 4th ed., reprint. and additional – Moscow: Yurayt Publishing House, 2021. – 431 p.
6. Rofe, A. I. Scientific organization of labor: a textbook / A. I. Rofe. – Moscow: MIC, 2018. – 217 p.
7. Frolova, T. A. Enterprise economics: lecture notes / T. A. Frolova. – Taganrog: TTI FUU Publishing House, 2018. – 386 p. 58. Chenkin, B. N. Fundamentals of personnel management: an educational and methodological manual / B. N. Chenkin. – Moscow: Higher School, 2019. – 329 p.
8. Shubenkova, E. V. Organization and rationing of labor: textbook for universities / E. V. Shubenkova. – Moscow: Exam, 2019. – 463 p.
9. Shepelenko, G. I. Economics, organization and planning of production at the enterprise / G. I. Shepelenko. – Rostov on Don: March, 2018. – 523 p.

© И. А. Толокнеева, 2022



Ссылка на статью: Толокнеева И. А. - Управление персоналом в период организационных изменений // Вести научных достижений. Экономика и право. – 2022. - №13. – С. 308 – 311. DOI: 10.36616/2686-9837_2022_13_308 URL: <https://vestind.ru/journals/economicsandlaw/releases/2022-13/articles?pdfView&page=32>

УДК 336.761

Дата направления в редакцию: 15-09-2022

Дата рецензирования: 14-10-2022

Дата публикации: 20-10-2022

Ван Фучэн

*Студент Института Управления,
Экономики и Финансов*

*Казанский (Приволжский) Федеральный Университет
E-mail: wf422744279@foxmail.com*

Wang Fucheng

*Student of the Institute of Management,
Economics and Finance*

*Kazan (Volga region) Federal University
E-mail: wf422744279@foxmail.com*

Алеткин Павел Александрович

*Кандидат наук, доцент кафедры учета,
анализа и аудита,*

*Казанский (Приволжский) Федеральный Университет
E-mail: pavelaletkin@mail.ru*

Aletkin Pavel Alexandrovich

*Candidate of science, Associate Professor,
Department of Accounting, Analysis and Audit*

*Kazan (Volga region) Federal University
E-mail: pavelaletkin@mail.ru*

АНАЛИЗ ДИВИДЕНДНОЙ ПОЛИТИКИ ЛИСТИНГОВЫХ КОМПАНИЙ НА ПРИМЕРЕ КОРПОРАЦИИ SINOPEC CORP (КИТАЙСКАЯ НЕФТЯНАЯ И ХИМИЧЕСКАЯ КОРПОРАЦИЯ (CHINA PETROLEUM & CHEMICAL CORPORATION))

ANALYSIS OF THE DIVIDEND POLICY OF LISTED COMPANIES ON THE EXAMPLE OF SINOPEC CORP CORPORATION (CHINA PETROLEUM & CHEMICAL CORPORATION))

Аннотация (на рус). В данной статье рассмотрена дивидендная политика на примере корпорации Sinopec Corp (Китайская нефтяная и химическая корпорация (China Petroleum & Chemical Corporation)). Sinopec Group, крупнейший акционер Sinopec Corp., является сверхкрупной нефтехимической группой, зарегистрированной государством в 1998 году на базе бывшей Китайской нефтехимической корпорации. Финансируемое государством, это уполномоченное государством инвестиционное подразделение и государственная контролирующая компания. При текущей цене акций дивиденды приносят 14% доходности – самый высокий уровень выплат по сектору среди компаний на бирже Гонконга. При текущем коэффициенте выплат (84,2%) дивиденды покрываются за счет прибыли. Но нужно обратить внимание, что со стабильностью выплат есть проблемы. То есть, компания может, как повышать, так и снижать размер выплат, в зависимости от ситуации на рынке.

Abstract (in Eng). This article examines the dividend policy on the example of Sinopec Corp (China Petroleum and Chemical Corporation & Chemical Corporation)). Sinopec Group, the largest shareholder of Sinopec Corp., is an ultra-large petrochemical group registered by the state in 1998 on the basis of the former Chinese Petrochemical Corporation. State-funded, it is a state-authorized investment unit and a state-controlled company. At the current share price, dividends bring a 14% return – the highest level of payments by sector among companies on the Hong Kong stock Exchange. At the current payout ratio (84.2%), dividends are covered by profit. But you need to pay attention that there are problems with the stability of payments, i.e. the company can either increase or decrease the amount of payments depending on the market situation.

Ключевые слова: акции, ценные бумаги, китайские компании, дивиденды, прибыль, инвестиции.

Keywords: stocks, securities, chinese companies, dividends, profits, investments.

Дивидендной политикой называется свод правил, в соответствии с которым публичная компания выплачивает дивиденды. Иногда положения дивидендной политики прописываются в Уставе, но чаще – в отдельном доку-

менте, который так и называется: «Дивидендная политика» [1].

Разрабатывается дивидендная политика советом директоров компании, без участия акционеров. Утверждение дивидендной по-

литики со стороны акционеров тоже не требуется.

Дивидендная политика формируется в зависимости от целей и задач компании, которые могут быть самыми разными:

- повышение инвестиционной привлекательности компании-плательщика дивидендов;

- развитие бизнеса за счет реинвестирования дивидендов;

- вывод прибыли в пользу крупнейших акционеров – частных лиц, государства или материнской компании.

В общем, причин, по которым компания платит дивиденды, может быть множество. Но, чаще всего, это повышение престижа компании и законный вывод прибыли в пользу собственников (а все акционеры – это и есть собственники).

Сегодня Китай одна из наиболее крупных и динамично развивающихся экономик мира. В Китае существует множество крупных корпораций и это не только высокотехнологические гиганты. Общая капитализация 170 крупнейших Китайских компаний на сегодня, превысила 7,5 триллионов долларов. Поэтому приобретение их акций без сомнения представляет интерес для проведения диверсификации инвестиционного портфеля.

Рынок Гонконга, хотя и относится формально к развитым, имеет дивидендную доходность, сопоставимую с развивающимися странами. В среднем по индексу ставки в долларах (местных или американских - одинаково в данном случае) приближается к 3%, а в доходном сегменте превышает 7% годовых.

Среди голубых фишек Китая, торгуемых в Гонконге, лидеры по доходности приносят сейчас от 5% до 27% годовых. Большая их часть в ближайшее время может появиться на СПБ Бирже. Из тех, что уже листингованы, две самые доходные: СК Hutchison и Country Garden – приносят около 5% и 8% годовых в долларах соответственно [2].

Особый интерес представляет сегмент высокодоходных бумаг из индекса Hang Seng High Dividend Yield Index. Там ставки дивидендов могут превышать 20% и в ряде случаев доходят до 40%. Эти фишки могут разместиться в России до конца 2023 года, но пока не анонсированы.

Акции Китайского, как и любого другого, фондового рынка делятся на три эшелона.

К первому эшелону относятся акции с наибольшей степенью ликвидности. Компании, выпустившие акции, обладают высокой стабильностью, практически нечувствительны к небольшим изменениям на рынке. Им присущ очень высокий, порядка 90%, коэффициент free-float и узкий спред. Это и есть голубые фишки Китая. В список голубых фишек Китая входят такие гиганты как – Geely Automobile, Galaxy Entertainment Group, Lenovo и прочие.

Однако основным китайским индексом голубых фишек является SSE 50 Index. В него входит 50 компаний, которые являются крупнейшими в КНР, с наивысшим уровнем капитализации и их акции показывают наилучшие показатели по части надежности и ликвидности.

В этот список входят банковские, промышленные и торговые корпорации хорошо известные на мировом рынке, в том числе, такие как – Bank of China, Orient Securities; Bank of Beijing; PetroChina (первая в мире корпорация, которая достигла уровня капитализации в один триллион долларов); China National Nuclear Power и другие [2].

Второй эшелон – это акции достаточно крупных компаний, которые имеют, хотя и меньшую, чем в первом эшелоне, но, достаточно высокую степень ликвидности. Акции второго эшелона имеют средние показатели по коэффициенту free-float, объему продаж, рискам и доходности. Спред для таких акций значительно шире, чем у голубых фишек.

Акции компаний третьего эшелона имеют очень низкий уровень ликвидности, обладают самой низкой стоимостью и коэффициентом free float. Объем торгов по этим акциям невелик. Они несут в себе высокие риски и очень широкий спред.

Сравнение ценных бумаг по основным рыночным характеристикам представлено в таблице 1.

Таблица 1
Сравнение ценных бумаг по основным рыночным характеристикам [3]

Параметр	Первый эшелон	Второй эшелон	Третий эшелон
Ликвидность	высокая	относительно низкая	очень низкая
Спред	узкий (до 2%)	широкий (2-5%)	очень широкий (более 5%)
Волатильность	низкая (до 5%)	высокая (5-10%)	очень высокая (более 10%)
Коэффициент free-float	высокий (до 100%)	средний (10-30%)	низкий (5-10%)
Объем торгов	высокий	Средний	низкий
Риск	низкий	Средний	высокий
Доходность и ее динамика	соответствует рынку	в кризис ниже рынка, на подъеме – выше	очень изменчивая
Интерес для инвесторов	высокий, подходит активным и пассивным инвесторам	средний, для профессионалов, спекулянтов и активных инвесторов	низкий, для профессионалов, спекулянтов и активных инвесторов

В сентябре 2021 года в Китае был опубликован перечень из 500 крупнейших корпораций в государстве. В соответствии с перечнем, который был опубликован совместно Китайской ассоциацией директоров предприятий и Китайской конфедерацией предприятий. Совокупный доход этих предприятий составил 13,9 трлн. долларов и показал рост доходности соответственно 4,43%, если сравнивать с аналогичным периодом предыдущего года. Прибыль, полученная этими предприятиями в 2020 году, составила рекордные 0,63 трлн. долларов (прирост составил 4,59%).

Несмотря на противостояние, которое разворачивается между США и Китаем, произ-

водственная структура последнего значительно улучшилась, что делает ценные бумаги Китайских компаний весьма привлекательными на фондовом рынке.

В список крупнейших компаний (Китайских голубых фишек) вошли высокотехнологичные компании, которые осуществляют свою деятельность в сфере производства, логистики и связи (таблица 2).

Таблица 2

Список 8 крупнейших Китайских компаний (голубых фишек) по версии FORTUNE GLOBAL 500 [3]

Параметр	Первый эшелон	Второй эшелон	Третий эшелон
Ликвидность	высокая	относительно низкая	очень низкая
Спред	узкий (до 2%)	широкий (2-5%)	очень широкий (более 5%)
Волатильность	низкая (до 5%)	высокая (5-10%)	очень высокая (более 10%)
Коэффициент free-float	высокий (до 100%)	средний (10-30%)	низкий (5-10%)
Объем торгов	высокий	Средний	низкий
Риск	низкий	Средний	высокий
Доходность и ее динамика	соответствует рынку	в кризис ниже рынка, на подъеме – выше	очень изменчивая
Интерес для инвесторов	высокий, подходит активным и пассивным инвесторам	средний, для профессионалов, спекулянтов и активных инвесторов	низкий, для профессионалов, спекулянтов и активных инвесторов

Эти компании наиболее перспективны для инвестиций, а также для работы с их акциями на фондовых рынках. Они имеют высокий уровень капитализации, и приносят стабильно высокий доход. Их акции привлекательны для долгосрочного инвестирования.

China Petroleum & Chemical Corporation (более известная как Sinopec) – вторая крупнейшая китайская нефтегазовая компания, является дочерней компанией China Petrochemical Corporation. Компания занимается нефтегазовой и химической деятельностью в Китайской народной республике [4].

China Petroleum & Chemical Corporation (далее именуемая «Sinopec Corp») – компания, зарегистрированная на внутренних и международных фондовых биржах с интегрированными операциями по добыче, переработке и нефти, имеющая стабильный основным бизнесом в нефтяной и нефтехимической промышленности и полной маркетинговой

сеть. Компания была зарегистрирована 25 февраля 2000 года Китайской нефтехимической корпорацией в качестве единственного инициатора в соответствии с Законом о компаниях Китайской Народной Республики.

16,78 миллиарда акций были зарегистрированы на фондовых биржах Гонконга, Нью-Йорка и Лондона 18 и 19 октября 2000 года. 2,8 миллиарда акций были внесены в листинг Шанхайской фондовой биржи 8 августа 2001 года. По состоянию на конец 2017 года общее количество акций Компании составляет около 121,1 миллиарда акций, из которых 95,6 миллиарда – внутренние акции категории А, а 25,5 миллиарда – иностранные акции [5].

Sinopec Corp создала стандартизированную структуру корпоративного управления и внедрила систему управления с централизованным принятием решений, делегированием полномочий на разных уровнях и бизнес-опе-

рациями, выполняемыми специализированными бизнес-подразделениями. Корпорация контролирует более 100 дочерних компаний и филиалов, включая стопроцентные пакеты акций, занимающиеся разведкой и добычей нефти и газа, переработкой, химикатами, маркетингом, НИОКР и внешней торговлей. Деловые активы и основные рынки расположены в восточной, южной и средней части Китая, где находится наиболее развитая и динамичная экономика Китая.

Стремясь стать транснациональной энергетической и химической компанией с достаточно высокой международной конкурентоспособностью, Sinopet Corp старается реализовывать стратегии ресурсов, рынка, интеграции и интернационализации, уделяя больше всего внимания инновациям в области науки, технологий и управления, а также совершенствованию качеств сотрудников.

Бизнес компании широко диверсифицирован, поскольку корпорация:

1. Владеет и управляет нефтебазами и станциями технического обслуживания, а также распределяет и продает нефтепродукты, включая бензин и дизельное топливо, через оптовые и розничные торговые сети.

2. Производит и продает нефтехимическую и производную нефтехимическую продукцию, а также другие химические продукты, такие как основные органические химикаты, синтетические смолы, мономеры и полимеры синтетических волокон, синтетические волокна, синтетический каучук и химические удобрения.

3. Занимается трубопроводным транспортом и продажей нефти и природного газа; производством, продажей, хранением и транспортировкой нефтеперерабатывающей, нефтехимической и угольной химической продукции; импортом и экспортом нефтепродуктов, природного газа, нефтехимической и химической продукции и других товаров и технологий; исследованиями, разработками и применением технологий и информации; производством и продажей каталитических продуктов, смазочных базовых масел, полиэфирной стружки и волокон, пластмасс и промежуточных нефтехимических продуктов; исследованиями, разработками, производством и продажей этилена и побочных продуктов

переработки; оказанием геофизических и буровых услуг, а также услуг по испытаниям и измерениям скважин; производством производственного оборудования; наконец, деятельностью по управлению инвестициями в угольно-химическую промышленность [5].

Компания была основана в 2000 году со штаб-квартирой в Пекине, Китайская Народная Республика.

Как и в случае других нефтяников, бизнес компании цикличен. С середины 2021 года выручка начала восстанавливаться и снова достигла максимальных значений. С 2016 года компания оставалась прибыльной (даже в 1 квартале 2020 года). Но показатель прибыли «плавает» и не имеет определенного тренда.

Лучше выглядит FCF, то есть свободный денежный поток. FCF в целом позволяет сохранять высокие дивидендные выплаты.

На дне 2020-го года этот показатель составлял 100 миллиардов юаней, на пике – 225 миллиардов [2].

Историческая и прогнозная динамика ключевых показателей Sinopet Corp представлена в таблице 3.

Таблица 3

Историческая и прогнозная динамика ключевых показателей, млрд. RMB [6]

Показатель	2020	2021	2022	2023E	2024E
Выручка	2104,7	2740,9	3605,7	3508,8	3358,9
ЕБИТДА	121,1	210,3	224,2	225,7	237,2
ЕБИТ	13,7	94,6	102,2	97,4	104,6
Чистая прибыль	33,4	72,0	67,8	66,0	68,8
Рентабельность ЕБИТДА	5,8%	7,7%	6,2%	6,4%	7,1%
Рентабельность чистой прибыли	1,6%	2,6%	1,9%	1,9%	2,0%
Показатели денежного потока, долга и дивидендов					
СФО	168,5	225,2	248,4	247,9	230,1
CAPEX	131,2	144,9	198,0	168,9	168,5
CAPEX % от выручки	6,2%	5,3%	5,5%	4,8%	5,0%
FCFF	37,3	80,3	50,4	79,0	61,6
Чистый долг	102,9	87,6	84,7	51,9	38,4
Чистый долг / ЕБИТДА	0,8	0,4	0,4	0,2	0,2
DPS, RMB	0,20	0,47	0,39	0,38	0,40
Норма выплат, %	72%	79%	70%	70%	70%

По прогнозам, выручка и прибыль достигнут верхней границы «плато» в конце 2022 года, где продержатся до конца 2023 года.

У компании прочное финансовое положение. Sinores сохраняет долговую нагрузку на приемлемом уровне и не допускает сильного роста закредитованности.

У компании 230 миллиардов юаней долгов при одновременном наличии активов в виде денежных средств на счетах в 217 миллиардов. Но коэффициент покрытия процентов (Interest Coverage) составляет 41,6, то есть, проблем с долгами нет – операционных потоков хватает на все – и на инвестиции, и на оплату долгов, и на дивиденды (рисунок 1).



Рис. 1. Дивиденды и норма выплат Sinores, RMB на акцию [7]

Что касается дивидендов, то при текущей цене акций дивиденды приносят 14% доходности – самый высокий уровень выплат по сектору среди компаний на бирже Гонконга. При текущем коэффициенте выплат (84,2%) дивиденды покрываются за счет прибыли. Но нужно обратить внимание, что со стабильностью выплат есть проблемы, т.е. компания может, как повышать, так и снижать размер выплат в зависимости от ситуации на рынке.

Впрочем, как уже отмечалось, FCF позволяет сохранять выплаты на высоком уровне (выше 10%). Ожидания по дивидендам на конец 2024 года – 10,4%.

При этом это 14% в гонконгских долларах, которые привязаны к доллару США, то есть, по сути, 14% в долларах.

Дивиденды по акциям China Petroleum & Chemical Corporation – это часть прибыли, которую акционеры получают от компании. Чтобы выплатить дивиденды акционерам и инвесторам, компания должна получить чистую прибыль, которую распределит среди своих акционеров или свободный денежный поток.

Кроме этого, чтобы компания выплатила вам дивиденды, необходимо, чтобы совет директоров China Petroleum & Chemical Corporation рекомендовал дивиденды и дату закрытия реестра. Затем акционеры China Petroleum & Chemical Corporation утверждают размер дивидендов и дату на собрании акционеров.

График размера дивидендов и дивидендной доходности акций China Petroleum & Chemical Corporation по годам представлен на рисунке 2.



Рис. 2. Динамика размера дивидендов и дивидендной доходности акций China Petroleum & Chemical Corporation по годам [7]

В 2022 году компания выплатила дивиденды в размере 0,19 НК\$.

Все дивиденды облагаются налогами. Для дивидендов российских компаний он составляет 13%, для акций США – 30%.

China Petroleum & Chemical Corporation выплачивает дивиденды раз в полгода.

Таким образом, к несомненным плюсам инвестиций в ценные бумаги Китая относятся:

- высокий темп роста ВВП (в среднем более чем на 8% в год) на протяжении ряда лет;

- высокая доля высокотехнологического производства в экономике страны;

- высокая конкурентоспособность китайских товаров на внешнем рынке;

- невысокая стоимость труда и наличие огромного количества трудоспособного населения;

- жесткий контроль со стороны властей, что значительно снижает возможности манипуляции и обман инвесторов.

Но, наряду с плюсами, инвестиции в Китай имеют и ряд минусов:

- неопределённость, создаваемая политической системой;
- возможность «торговой войны» со стороны США и ЕС;
- риск введения санкций;
- недостоверность предоставляемых данных.

Несомненно, приобретать акции китайских компаний целесообразно. Некоторая доля акций наиболее интересных китайских компаний должна присутствовать в инвестиционных портфелях, как актив для потенциального роста.

Библиография

1. Гадашакаева Д.Р. Современные тенденции дивидендной политики акционерных обществ // Международный журнал гуманитарных и естественных наук – 2021. - №3. – С. 18-24.
2. Емельянов В. 20% годовых в долларах – не предел. Какие дивиденды платят в Гонконге // БКС Экспресс. URL: <https://bcs-express.ru/novosti-i-analitika/20-godovykh-v-dollarakh-ne-predel-kakie-dividendy-platiat-v-gonkonge> (дата обращения: 4.03.2023)
3. Голубые фишки китайского фондового рынка 2022. URL: <https://articles.opexflow.com/stocks/golubye-fishki-kitajskogo-fondovogo-rynka.htm> (дата обращения: 4.03.2023)
4. Китайский нефтяник с дивидендами 14% в гонконгских долларах. URL: <https://dzen.ru/a/Y48Pc2cn409CA1kA> (дата обращения: 4.03.2023)
5. О СИНОПЕК. URL: <https://segrussia.ru/company/o-sinopek> (дата обращения: 4.03.2023)
6. Кауфман С. Sinopec - дивидендный представитель китайского нефтегаза. URL: <https://www.finam.ru/publications/item/sinopek-dividendnyiy-predstavitel-kitaiyskogo-neftegaza-20220805-175558/> (дата обращения: 4.03.2023)
7. НК:386 China Petroleum & Chemical Corporation. URL: <https://beststocks.ru/stock/hk:386/dividends> (дата обращения: 4.03.2023)

References

1. Gadashakaeva D.R. Sovremennye tendencii dividendnoj politiki akcionerных obshchestv // Mezhdunarodnyj zhurnal gumanitarnyh i estestvennyh nauk – 2021. - №3. – S. 18-24.
2. Emel'yanov V. 20% godovykh v dollarah – ne predel. Kakie dividendy platyat v Gonkonge // BKS Ekspress. URL: <https://bcs-express.ru/novosti-i-analitika/20-godovykh-v-dollarakh-ne-predel-kakie-dividendy-platiat-v-gonkonge> (data obrashcheniya: 4.03.2023)
3. Golubye fishki kitajskogo fondovogo rynka 2022. URL: <https://articles.opexflow.com/stocks/golubye-fishki-kitajskogo-fondovogo-rynka.htm> (data obrashcheniya: 4.03.2023)
4. Kitajskij neftyanik s dividendami 14% v gonkongskih dollarah. URL: <https://dzen.ru/a/Y48Pc2cn409CA1kA> (data obrashcheniya: 4.03.2023)
5. O SINOPEK. URL: <https://segrussia.ru/company/o-sinopek> (data obrashcheniya: 4.03.2023)
6. Kaufman S. Sinopec - dividendnyj predstavitel' kitajskogo neftegaza. URL: <https://www.finam.ru/publications/item/sinopek-dividendnyiy-predstavitel-kitaiyskogo-neftegaza-20220805-175558/> (data obrashcheniya: 4.03.2023)
7. НК:386 China Petroleum & Chemical Corporation. URL: <https://beststocks.ru/stock/hk:386/dividends> (data obrashcheniya: 4.03.2023)

© Ван Фучэн, П. А. Алеткин, 2022



Ссылка на статью: Ван Фучэн, Алеткин П. А. - Анализ дивидендной политики листинговых компаний на примере корпорации Sinopec Corp (Китайская нефтяная и химическая корпорация (China Petroleum & Chemical Corporation)) // Вести научных достижений. Экономика и право. – 2022. - №13. – С. 312 – 319. DOI: 10.36616/2686-9837_2022_13_312 URL: <https://vestind.ru/journals/economicsandlaw/releases/2022-13/articles?pdfView&page=36>