В качестве наиболее типичного примера интеграции можно рассматривать вариант разработки системы менеджмента качества на основе стандарта ISO 9001, системы экологического менеджмента на основе стандарта ISO 14001 и/или системы менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда на основе стандарта OHSAS 18001.

Внедрение системы экологического менеджмента на предприятии обеспечивает систематическое уменьшение производственных затрат в связи с оптимизацией технологических процессов; снижение платежей за негативное воздействие на окружающую среду и эффективное выполнение требований природоохранного законодательства; дает возможность получить дополнительные преимущества: снижение рисков возникновения аварийных ситуаций; повышение конкурентоспособности; возможность освоения новых рынков; снижение процентных ставок по кредитам; усиление инвестиционной привлекательности.

Вывод. Развитие систем экологически ориентированного управления российскими компаниями позволит существенным образом снизить уровень антропогенной нагрузки на природные экосистемы, предотвратить коренное изменение хода сукцессий, тем самым обеспечить гармоничное взаимодействие предприятия с окружающей средой, а также сохранить и приумножить природный капитал, что станет залогом долгосрочной финансовой стабильности компании.

1. Идигова Л.М., Баширова А.М.-С. Ресурсный потенциал модернизации экономики региона// Агропродовольственная политика России, №5, 2013г., с.49-59
2. Идигова Л.М., Тагаев С.Х., Тасуева Т.С., Исраилов М.В., Магомадов Э.М. Модернизация промышленности региона на пороге цифровизации экономики страны//No:250,Pages:2158-2166, doi:https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2019.03.02.250
3. Идигова Л.М., Тагаев С.Х., Тасуева Т.С., Чаплаев Х.Г. Использование экономического потенциала отраслей народного хозяйства для перехода в режим инновационно- технологического развития// No:250,Pages:2158-2166, doi:https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2019.03.02.250
4. Экологический менеджмент: природопользование и экология промышленных городов: (монография – под ред. В.Г. Ларионова). М.: Библио-Глобус, 2014. – 144 с.
5. Экология. Менеджмент. Человек: Монография / В.Г. Ларионов, А.Г. Бадалова, С.Г. Фалько и др. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К0», 2017 – 302 с.

Идигова Л.М.^{1,2}, Сулумов С.Х.¹, Рахимова Б.Х.²

Человеческий ресурс в инновационно-ориентированной цифровой стратегии социально-экономического развития

¹ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

²ФГБУН Комплексный научно-исследовательский институт имени И.А. Ибрагимова РАН

(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-08-2020-67

idsp: ljjournal-08-2020-67

Статья подготовлена в рамках исследования выполненного по теме гранта «Формирование институционального каркаса инфраструктуры региона в цифровой экономике», при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00141\20»

Аннотация

В статье изучены вопросы инновационного управления человеческими ресурсами, взаимосвязь глобальных тенденций развития социально-экономических отношений с существующими на данный момент возможными направлениями деятельности организации, наиболее эффективным из которых представляется инновационная деятельность.)

По мнению авторов, одним из ключевых условий успешного функционирования организации является эффективное управление ею в стратегическом плане. Особенностью такого вида менеджмента представляется акцент на управлении человеческими ресурсами как критическим фактором-источником экономического роста.

В статье проведено исследование взаимозависимости инновационной деятельности и инновационного управления человеческими ресурсами, трактовка которого уточнена, а также названы принципы инновационного управления человеческими ресурсами, следование которым дает возможность внесения рациональных и своевременных изменений в стратегию организации без ее радикальной перестройки.

Сделан вывод, что с учетом неизбежных изменений во внешней среде, которые влекут за собой характерные функциональные и операционные корректировки в деятельности организации, руководители вынуждены искать оптимальное решение для сложившейся ситуации.

Ключевые слова: стратегия организации, стратегическое управление организацией, инновации, инновационная деятельность, управление человеческими ресурсами, конкурентоспособность, экономический рост.

Abstract

The article examines the issues of innovative human resource management, the relationship of global trends in the development of socio-economic relations with the currently existing possible directions of the organization's activities, the most effective of which is innovation. According to the authors, one of the key conditions for the successful functioning of the organization is its effective management in the strategic plan. A special feature of this type of management is the emphasis on human resource management as a critical factor—a source of economic growth.

The article deals with the study of the interdependence of innovation activities and innovative human resource management, the interpretation of which is clarified, and also named the principles of innovative human resource management, following which makes it possible to make rational and timely changes to the organization's strategy without its radical restructuring.

It is concluded that taking into account the inevitable changes in the external environment, which entail characteristic functional and operational adjustments in the organization's activities, managers are forced to find the optimal solution for the current situation.

Keywords: organization strategy, strategic management of the organization, innovation, innovation activity, human resource management, competitiveness, economic growth.

В инновационно-ориентированной стратегии социально-экономического развития страны, региона, хозяйствующего субъекта, а также в условиях перехода к цифровой экономике роль человеческого ресурса настолько велика, что является одним из важнейших условий успешного функционирования любой организации.

Рассматривая взаимосвязь глобальных тенденций развития социально-экономических отношений с существующими на данный момент возможными направлениями деятельности организации, следует отметить, что наиболее эффективной представляется инновационная деятельность и взаимозависимость инновационной деятельности и инновационного управления человеческими ресурсами. Важны принципы инновационного управления человеческими ресурсами, следование которым позволит внести качественные и позитивные изменения в инновационную деятельность организации без ее глобальной перестройки и на стратегическую перспективу.

Намеченные государством планы и стратегические задачи развития Российской Федерации на период до 2024 года, установленные в Указе Президента от 07.05.2018 г., определяют необходимость активизации инновационной деятельности в реальном секторе экономики как основы разрешения социально-экономических проблем за счет прорывного научно-технологического развития.

Рисунок 1. – Национальная инновационная система управления человеческими ресурсами в инновационно-ориентированной стратегии социально-экономического развития

Активизация инновационной деятельности осуществляется в тех отраслях и компаниях, для которых она является необходимым условием устойчивого развития и роста стоимости.

Одним из возможных направлений стимулирования инновационной активности хозяйствующих субъектов нефтегазового комплекса может стать определение инструментов прямого воздействия инноваций на стоимость компаний, повышение их кредитоспособности и инвестиционной привлекательности.

В настоящее время, автоматизация и цифровизация деятельности промышленных предприятий и, одновременно, необходимость постоянного изменения их функционирования, а также кооперация с другими промышленными предприятиями являются обязательными условиями создания и удержания конкурентных преимуществ. Для выполнения этих условий требуется, в частности, чтобы системы бизнес-процессов разных промышленных предприятий были максимально стандартизированы.

Рисунок 2. – Инновационно-ориентированная стратегия социально-экономического развития

В итоге отметим, что значимость управления человеческим ресурсом будет постоянно увеличиваться в связи с тем, что цифровая информация и человеческий капитал становятся важнейшими активами в современных реалиях четвертой промышленной революции. Квалификационные требования ведения цифрового бизнеса потребуют постоянного повышения профессионального опыта и знаний персонала, будет востребована концепция его непрерывного обучения. Высококвалифицированные кадры станут одним из важнейших факторов конкурентоспособности компаний в цифровой экономике. Для перехода к инновационным, цифровым технологиям необходимо подготовить молодых руководителей, готовых к принятию новых моделей управления.

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: Инфра-М, 2002. 28 с. 7. Борисова Л.М. [и др.]. Инновационное предпринимательство: учеб. пособие. Томск: Изд-во Томск. политехн. ун-та, 2013. 235 с.
2. Горфинкель В.Я., Попадюк Т.Г. Инновационное предпринимательство: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2019. 523 с.
3. Идигова Л.М., Баширова А.М.-С. Ресурсный потенциал модернизации экономики региона// Агропродовольственная политика России, №5, 2013г., с.49-59
4. Идигова Л.М., Тагаев С.Х., Тасуева Т.С., Исраилов М.В., Магомадов Э.М. Модернизация промышленности региона на пороге цифровизации экономики страны//No:250,Pages:2158-2166, doi:https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2019.03.02.250
5. Идигова Л.М., Тагаев С.Х., Тасуева Т.С., Чаплаев Х.Г. Использование экономического потенциала отраслей народного хозяйства для перехода в режим инновационно- технологического развития// No:250,Pages:2158-2166, doi:https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2019.03.02.250
6. Синов В.В. Человеческие ресурсы инновационной деятельности // Креативная экономика. 2007. № 5. С. 58–65.

Ключников О.И.

Проблемы и перспективы цифрации финансов и становления электронных финансов

*АНО ВО «Международный банковский институт имени Анатолия Собчака»
(Россия, Санкт-Петербург)*

doi: 10.18411/lj-08-2020-68

idsp: ljjournal-08-2020-68

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, связанные с развитием цифрации финансов. Оцифровку финансов можно представить как плавный переход к более эффективным управлениям финансов и в тоже время как революционный переход к платформе открытие финансы.

Ключевые слова: «цифрация» финансов, фин-тех, е-финансы, оцифровка.

Abstract

The article deals with issues related to the development of digital Finance. Digitisation of Finance can be seen as a smooth transition to more efficient financial management and at the same time as a revolutionary transition to the open Finance platform.

Key words: "digitalisation" of Finance, fin-tech, e-Finance, digitisation.

Введение

Проблемы оцифровки финансовой индустрии только недавно стали широко обсуждаться. Тем не менее, нет анализа многих аспектов этой проблемы. В частности, исследователи даже не определили необходимость изучения проблемы оцифровки роли в трансформации финансовых моделей и ценообразования финансовых активов. Однако эти вопросы являются одними из центральных в финансовой теории и