



Прогрессивная



ЭКОНОМИКА

Международный
научно-исследовательский
журнал

№4 / 2021

Главный редактор журнала:

Куликова Ирина Викторовна, кандидат экономических наук (08.00.05), доцент кафедры «Международная торговля и таможенное дело», Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Ростов-на-Дону, Россия

Члены редакционной коллегии:

Хапилин Станислав Анатольевич, доктор экономических наук (08.00.14), доцент кафедры «Международная торговля и таможенное дело», Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Ростов-на-Дону, Россия

Азиева Раиса Хусаиновна, кандидат экономических наук (08.00.05), профессор кафедры «Экономическая теория и государственное управление» Института цифровой экономики и технологического предпринимательства, Грозненский государственный нефтяной технический университет им. акад. М.Д. Миллионщиков, Чеченская Республика, Россия

Магомаева Лейла Румановна, доктор экономических наук (08.00.10), заведующая кафедрой «Информационные системы в экономике», директор института цифровой экономики и технологического предпринимательства», Грозненский государственный нефтяной технический университет им. акад. М.Д. Миллионщиков, Чеченская Республика, Россия

Токаев Нох Хасанбиевич, доктор экономических наук (08.00.10), профессор, заведующий кафедрой «Финансы и кредит» факультета экономики и управления, Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, Владикавказ, Россия

Токаева Татьяна Ивановна, доктор экономических наук (08.00.01), профессор, профессор кафедры «Экономика факультета экономика и управления», Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, Владикавказ, Россия

Лопастейская Людмила Геннадьевна, кандидат экономических наук (08.00.05), доцент кафедры «Экономика, налогообложение и бухгалтерский учет», Ульяновский государственный технический университет, Ульяновск, Россия

Лазарев Владимир Николаевич, доктор экономических наук (08.00.05), профессор, заведующий кафедрой «Экономика и менеджмент», Ульяновский государственный технический университет, Ульяновск, Россия

Сигунова Татьяна Анатольевна, кандидат экономических наук (08.00.05), профессор, профессор кафедры «Финансовый учет и контроль», МИРЭА – Российский технологический университет, Москва, Россия

Джандарова Луиза Хусановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экология и природопользование» (08.00.05), Грозненский государственный нефтяной технический университет им. акад. М.Д. Миллионщиков, Чеченская Республика, Россия

Власова Екатерина Яковлевна, доктор экономических наук (08.00.05), профессор кафедры «Природообустройство и водопользование», Уральский государственный горный университет, Екатеринбург, Россия

Цыдыпова Алена Викторовна, кандидат экономических наук (08.00.10), Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В.Р. Филиппова, Улан-Удэ, Россия

Стоянова Инна Анатольевна, доктор экономических наук (08.00.05), профессор кафедры промышленного менеджмента, заместитель директора, Центр стратегического менеджмента и конъюнктуры сырьевых рынков Горного института НИТУ «МИСиС», Москва, Россия

Яндыганов Яков Яныбаевич, доктор географических наук, профессор, заслуженный деятель науки и образования, профессор кафедры «Сервисная экономика», Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

Бекмурзаева Рашия Хамзатовна, кандидат экономических наук (08.00.05), доцент кафедры «Экономика и экономическая безопасность предприятий и отраслей», Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова, Грозный, Россия

ИНН / ОГРНИП: 310263101740 / 321312300063333

ISSN электронной версии: 2713-1211

Регистрационный номер СМИ: Эл № ФС77-82380 выдан 23.12.2021 Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)

Префикс DOI: 10.54861

E-mail: progressive-science@yandex.ru

Сайт: <https://progressive-economy.ru>

© Прогрессивная экономика, 2021 г.

Подписано к публикации: 20.04.2021

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Дрондель М.О., Зайцева Т.В.

ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ..... 5

Ли Чжаолун, Нуриева А.Р.

ПОСЛЕДСТВИЯ COVID-19 ДЛЯ ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ
КИТАЯ 18

Кузьмин И.А.

ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ И СОЧЕТАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ
ОБУЧЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО «ГАЗПРОМ» 31

Сигунова Т.А.

ВЛИЯНИЕ ДЕЦЕНТРАЛИЗОВАННЫХ БИРЖ НА ИЗМЕНЕНИЕ
ЛАНДШАФТА ФИНАНСОВОГО РЫНКА 45

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

DOI: 10.54861/ 27131211_2021_4_5

УДК 339.9

ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Дрондель М.О., магистрант,
Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского,
г. Симферополь, Россия*

*Зайцева Т.В., доктор экономических наук, профессор,
Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова,
г. Москва, Россия*

Аннотация. Статья посвящена проблеме гендерного неравенства в системе обеспечения устойчивого развития государственной организации. Авторами был определен термин «устойчивого развития организации», который можно представить как процесс перехода организации на новые уровни развития при одновременном сохранении всех основных характеристик и систем функционирования, способный эффективно противостоять негативным факторам окружающей среды и использовать позитивные внешние факторы для развития своих направлений деятельности и достижения поставленных целей. Проведенные в статье исследования построены на основе изучения нормативно-правовых актов, касающихся государственного сектора и гендерного баланса, научных источников, статистических материалов и социологических исследований. В настоящее время отмечается позитивная тенденция к выравниванию гендерного

дисбаланса на государственной службе, однако до приемлемых показателей в данном вопросе еще далеко. Дальнейшие исследования в данной области направлены на разработку мероприятий по обеспечению гендерного баланса кадров.

Ключевые слова: гендерный баланс, устойчивое развитие, государственная организация, женщины, кадры.

GENDER BALANCE IN THE SYSTEM OF ENSURING SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF A STATE ORGANIZATION

*Drondel M.O., Master's student,
Crimean Federal University named after V.I. Vernadsky,
Simferopol, Russia*

*Zaitseva T.V., Doctor of Economics, Professor,
Lomonosov M. V. Moscow State University,
Moscow, Russia*

Abstract. The article is devoted to the problem of gender inequality in the system of ensuring sustainable development of a state organization. The authors defined the term "sustainable development of an organization", which can be represented as the process of transition of an organization to new levels of development while simultaneously preserving all the main characteristics and systems of functioning, which can effectively resist the negative factors of the environment and use positive external factors to develop its goals activities and achieving your goals. The research conducted in this article is based on the study of regulatory legal acts concerning the state sector and gender balance, scientific sources, statistical materials and sociological research. Currently, there is a positive trend towards equalizing the gender imbalance in the public service, but acceptable indicators in this issue are still far away. Further research in this area is aimed at developing measures to ensure a gender balance of personnel.

Keywords: gender balance, sustainable development, state organization, women, personnel.

JEL classification: D73, D82, J16.

Для цитирования: Дрондель М.О., Зайцева Т.В. Гендерные различия в стилях принятия решений руководителями государственной организации // *Прогрессивная экономика*. 2021. №4. С. 5–17.

Введение

На сегодняшний день государственный сектор представляет собой центральное связующее звено между народом и государственными организациями, являясь важным механизмом, определяющим устойчивость развития страны в целом. Это означает, что существует прямая связь между состоянием государственных организаций и проблемами государственного управления Российской Федерации. В связи с этим необходимо понимать противоречия, которые тормозят развитие работников в государственном секторе.

Одной из глобальных проблем в государственных организациях является достижение гендерного баланса среди сотрудников. Отметим, что проблема гендерного неравенства в обществе является значимой в силу существенных изменений постсовременного общества, в частности, переосмысления роли различных категорий населения, включая гендерные роли и статусно-ролевые ожидания. Несмотря на то, что в большинстве развитых стран мира женщины стали более успешны, чем раньше, гендерный разрыв в социуме сегодня занимает существенное место среди значимых проблем нашего времени. В соответствии со статьей 19 Конституции Российской Федерации, «мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации» [7]. Однако ряд исследователей подтверждают факт существования «скрытой дискриминации женщин» на

управленческих должностях, обусловленные, в первую очередь, устоявшейся системой распределения социальных ролей между мужчиной и женщиной, где мужчина всегда является руководящим звеном в общественных отношениях, в частности, в государственном аппарате власти. Отсюда возникают проблемы с продвижением женщин по карьерной лестнице, занимание руководящих должностей в государственных организациях. Об этом свидетельствует индекс гендерного равенства, по результатам которого Россия находится на 81 месте в 2019 году, потеряв позиции по сравнению с 2018 годом, где страна занимала 75 место [10; 13]. По статистике, эффективность развития коммерческих организаций напрямую зависит от количества женщин, входящих в совет директоров. Так, например, компании, в советах директоров которых три и более женщин, имеют на 53% выше рентабельность собственного капитала (показатель прибыльности), и на 66% выше доход на вложенный капитал, чем конкурентные организации [9]. Проводя аналогию с государственными организациями, возникают противоречия, обусловленные исторически-сложным укладом в жизни общества и неоцененным трудовым потенциалом женского пола, где степень гендерного баланса среди государственных работников определяет устойчивость развития государства в целом. Отсюда возникает необходимость формирования гендерного баланса как фактора устойчивого развития государственной организации. Таким образом, актуальность гендерных исследований в государственной организации подтверждается сегодняшней вовлеченностью женщин в сферу бизнеса и государственного управления, внедрением женского стиля руководства, где на современном этапе российская женщина приобрела статус равноправного субъекта социальных отношений, что является «одним из важнейших факторов социальной и политической стабильности государства».

Обзор литературы

Основой любой теории в науке является понятийно-категориальный аппарат, или целостная система понятий, содержательно связанные между собой тесными взаимосвязями. Поэтому формирование различных

методологических подходов к исследованию научной теории или концепции всегда основывается на практическом использовании данного аппарата, ведь он обеспечивает точное, целостное и неискаженное содержание научных знаний.

Не составляет в данном плане исключение и теория устойчивого развития организации. Основой для формирования понятийно-категориального аппарата сферы устойчивого развития организации составляют категории: «развитие», «устойчивость», «устойчивое развитие», «организация», «устойчивое развитие организации», а также их производные термины. Рассмотрим их научно-методологическое определение в различных авторских концепциях известных ученых.

Итак, категория «устойчивость» пребывала в центре внимания исследований таких исследователей, как У.В. Голованева, Н.В. Кузьмина, М.О. Подпругин, В.Д. Адрианов, И.М. Погорелов, Т.П. Лихачева, С.А. Зарубин, М.О. Сологуб, З.А. Васильева и пр. [2]. Проведенные ими исследования сущности данного понятия выявили, прежде всего, тот факт, что категория «устойчивость» используются для характеристики организации в двух основных вариантах – как сохранение ее определенного начального состояния и как возвращение к такому исходному состоянию вследствие произошедших с организацией изменений (из-за различных объективных или субъективных факторов). В исследованиях некоторых исследователей также можно заметить и третий вариант трактовки данного понятия – как способность организации в принципе реагировать на любые происходящие изменения.

Так, Н. Кузьмина определяет категорию устойчивости организации как ее способность возвращаться в предыдущее состояние равновесия после того, когда она была выведена вследствие влияния каких-либо внешних возмущающих факторов [8]. По мнению И.Г. Горловской, в понятии устойчивости главным является возможность сохранения системой своей траектории и динамики движения по заранее намеченному плану, невзирая на

все внешние возмущающие факторы [4]. Схожее определение устойчивости дает и В.Д. Андрианов, который указывает на возможность системы сохранить свои основные качества при наличии внешних раздражителей и изменений среды [1].

Более конкретное определение устойчивости дает С.А. Зарубин, который видит в ней «...способность в процессе воспроизводства сохранять конкурентные позиции и поддерживать параметры функционирования системы в предписанных пределах при условии, что действующие внешние и внутренние возмущения остаются допустимыми...» [6].

Все вышеуказанные мнения и мысли авторов сводятся также к некоему общему знаменателю – производному от понятия устойчивости термина «устоять», который обозначает способность сохранения своих начальных качеств в условиях изменений внешней среды. Поэтому считаем, что наиболее верным и точным определением устойчивости будет являться способность системы к сохранению своих определенных свойств (первоначальных либо приобретенных). Однако все же остается вопрос о параметрах временного неуравновешенного состояния объекта, поскольку он не может долгое время существовать в стабильном состоянии и неизбежно подвержен определенным колебаниям и изменениям. Но принято считать (и с данным утверждением нужно согласиться), что любая система является устойчивой в том случае, если она может восстановить свои характеристики и базовые признаки за сравнительно небольшой промежуток времени.

При этом отметим, что если система возвращается к обычному, предыдущему своему состоянию за довольно длительное время, то ее априори нельзя считать устойчивой, ведь отсутствует ключевой показатель – способность быстрого восстановления характеристик.

Поэтому категорию «устойчивость» следует трактовать как способность систем под влиянием внешних факторов среды сохранять свои характеристики и возвращаться к ним при их краткосрочных изменениях.

Отметим также и определения дефиниции устойчивого развития, данные международными институциями. Так, Всемирный банк определяет понятие устойчивого развития через управление совокупным общественным капиталом для последующего сохранения и приумножения всех возможностей человечества. В докладе Всемирной комиссии ООН устойчивое развитие определяется через развитие возможностей удовлетворения всех насущных потребностей населения, при этом ставя способности последующих поколений в полной мере удовлетворять свои потребности под угрозой [46]. Как видим, данные определения носят слишком общий характер, однако их объединяет с определениями отечественных исследователей направленность на удовлетворение потребностей людей.

Анализируя мысли исследователей, отметим много схожего в данных определениях – все они акцентируют внимание на процессе развития общества, стабильности, сбалансированности развития, удовлетворения потребностей населения и т.д. Поэтому можно утверждать, что категории «устойчивость» и «развитие» в целом очень схожи между собой и фактически интегрируются.

Исходя из вышеуказанных определений, дефиницию «устойчивое развитие» стоит трактовать, по нашему мнению, как процесс управления всеми видами общественной деятельности населения территорий, при котором достигается значимый эффект в виде стабильного поступательного и целенаправленного движения вперед к реализации всех потребностей и возможностей общества и его переход на качественно новый уровень развития.

Материалы и методы

Материалами исследования при написании статьи выступают нормативно-правовые акты, касающиеся государственного сектора и гендерного баланса, научные статьи, статистические материалы и социологические исследования.

В ходе исследования были использованы такие методы, как статистический анализ, синтез, дедукция, индукция, обобщение.

Результаты и обсуждение

Изучение и анализ понятийно-категориального аппарата организации является важнейшим условием для проведения дальнейших более глубоких и детальных исследований в области гендерного неравенства, в частности, на государственной службе, поскольку гендерный дисбаланс прослеживается наиболее сильно в политической жизни страны. Несмотря на активное участие женщин в политической жизни стран, на долю женщин сегодня приходится 23,7 % мест в государственных парламентах, что пока не отвечает принципу гендерного паритета. В странах постсоветского пространства до сегодняшнего дня женщины недостаточно представлены в политической жизни. Так, в Государственной Думе Российской Федерации количество женщин еще несколько лет назад составляло лишь 7,7% (по данным на 2015 год). Среди стран постсоветского пространства по женскому представительству в парламенте лидирует Азербайджан, где на долю женщин приходится около 13% мест [3].

По данным литературных источников, женщины вплоть до последних лет мало представлены на ключевых позициях (государственных должностях) по всем ветвям власти (законодательной, исполнительной, судебной). Высокие государственные должности в правительстве Российской Федерации, занимаемые женщинами составляют всего 17%, советники руководителей высшего звена – 16%, специалисты государственные служащие – 27%.

Гендерное неравенство присутствует и сегодня на руководящих позициях в федеральных законодательных органах государственной власти – в Государственной Думе в 2019 году доля женщин составляет лишь 15%, а в Совете Федераций – 17%. Для подтверждения гендерной асимметрии при подборе кадров в государственные организации рассмотрим Состав Федерального собрания Российской Федерации, где было выявлено, что женщины составляют всего 18,3% от состава Совета Федерации на 2019 год [5].

Учитывая указанные нами факты о недостаточном представительстве женщин в парламенте в Российской Федерации, в государственных органах и партиях, необходимо рассматривать данное явление с точки зрения теории стеклянного потолка (glass ceiling) – форма дискриминации, при которой при достаточных навыках, образовании и профессионализме ограничивается возможность индивида продвинуться по карьерной лестнице [3].

Отрасли с преобладанием женского труда, формирующие личность, такие как культура, здравоохранение, образования, социальная защита оплачиваются ниже, чем отрасли с преобладанием мужского труда.

В целом женщины имеют более высокий уровень образования, однако уровень их доходов ниже, чем у мужчин. Это происходит вследствие того, что женские профессии занимают нишу народного хозяйства с низким уровнем оплаты. Сюда относится труд медперсонала, учителей, социальных работников. При этом квалификационные требования к этим профессиям систематически ужесточаются: нужно проходить периодические курсы квалификации, доказывать свою профпригодность и выдерживать аккредитационные ревизии [9].

Основополагающим документом для разработки национальных политик в отношении гендерного равенства и достижения целей развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, принятых странами ООН до 2030 года, должна была стать Стратегия содействия равноправию полов на 2016-2020 годы (далее – Стратегия), разработанная и изданная при содействии Европейского банка реконструкции и развития [11].

Согласно данной стратегии, привлечение женщин и соблюдая гендерное равенство во всех сферах деятельности, участие женщин в общественной и политической жизни ведет к устойчивому повышению экономики стран за счет:

- эффективности работы компаний;
- более пристального внимания к нуждам потребителей;
- качественно принятых правильных решений;

– рачительного применения кадровых ресурсов.

Также стоит отметить, что благодаря адекватной реакции общества и власти на Национальную стратегию действий в интересах женщин на 2017-2022 гг., в целом по стране ситуация с гендерным балансом в государственных организациях стала налаживаться [12].

Сегодня по данным Федеральной службы государственной статистики, во всех органах власти на федеральном, региональном и муниципальном уровнях доля женщин составляет уже почти 72%, однако только 25% из них – руководящий состав. Общая доля женщин в руководящих органах регионального уровня составляет уже более 40%, что довольно много (по сравнению, в 2012 г. было всего 22%). Налицо позитивная тенденция к выравниванию гендерного дисбаланса на государственной службе, однако до приемлемых показателей в данном вопросе еще далеко.

Заключение

Поэтому считаем, что для достижения оптимального гендерного баланса в государственных организациях в целях их устойчивого развития необходимо внедрять, прежде всего, кадровые технологии гендерной экспертизы – анализа нормативно-правовых актов на предмет гендерного равноправия мужчин и женщин; гендерного бюджета – оценки распределения финансовых средств, учитывая потребности мужского и женского контингента, гендерного аудита, направленного на оценку интересов и потребностей обеих гендерных групп при осуществлении практической деятельности государственной организации.

Литература

1. Андрианов В.Д. Саморегулируемые организации как механизм устойчивости и равновесия на микроэкономическом уровне // Маркетинг. 2007. № 3(94). С. 3–15.

2. Веретенникова О.В., Мурай В.Ю. Понятийно-категориальный аппарат изучения устойчивого развития // Экономика строительства и городского хозяйства. 2016. Т.12. №1. С.15–26.
3. Гендерная статистика и политика в интересах равенства женщин и мужчин в странах содружества независимых государств// Межгосударственный статистический комитет СНГ. М., 2017. 37 с.
4. Горловская И.Г. Особенности формирования механизма устойчивого развития промышленных предприятий в условиях перехода к новому технологическому укладу // Экономические науки. 2010. № 70. С. 203–206.
5. Дудин М.Н., Левина А.Н., Анищенко А.Н. Сокращение гендерного неравенства в процессе трудовых взаимоотношений в эпоху глобальной цифровизации / // Социально-трудовые исследования. 2020. №1 (38). С.73–84.
6. Зарубин С. А. Подходы к определению понятия «устойчивость региональной экономической системы» // Вестник Забайкальского государственного университета. 2012. № 8. С. 95–100.
7. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399 (дата обращения: 23.02.2021).
8. Кузьмина Н. В. Состояние компании как экономической системы: генезис и развитие понятия // Экономика строительства и городского хозяйства. 2010. № 1. С. 53–58.
9. Миронова И.И. Базовые кадровые технологии в системе государственной гражданской службы // Научный журнал КубГАУ. 2020. №163. С.1–13.
10. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gks.ru/> (дата обращения: 24.02.2021).

11. Проект стратегия содействия в обеспечении равноправия полов // Документ Европейского банка реконструкции и развития. 2016. 77 с.
12. Распоряжение Правительства РФ от 08.03.2017 N 410-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы» // Собрание законодательства РФ. 13.03.2017. № 11. ст. 1618.
13. Россия заняла 81 место из 153 в индексе гендерного равенства. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://polit.ru/news/2019/12/17/gender/> (дата обращения: 21.03.2020).

References

1. Andrianov V.D. Samoreguliruyemye organizacii kak mekhanizm ustojchivosti i ravnovesiya na mikroekonomicheskom urovne // Marketing. 2007. № 3(94). S. 3–15.
2. Veretennikova O.V., Muraj V.YU. Ponyatijno-kategorial'nyj apparat izucheniya ustojchivogo razvitiya // Ekonomika stroitel'stva i gorodskogo hozyajstva. 2016. T.12. №1. S.15–26.
3. Gendernaya statistika i politika v interesah ravenstva zhenshchin i muzhchin v stranah sodruzhestva nezavisimyh gosudarstv// Mezhhgosudarstvennyj statisticheskij komitet SNG. M., 2017. 37 s.
4. Gorlovskaya I.G. Osobennosti formirovaniya mekhanizma ustojchivogo razvitiya promyshlennyh predpriyatij v usloviyah perekhoda k novomu tekhnologicheskomu ukladu // Ekonomicheskie nauki. 2010. № 70. S. 203–206.
5. Dudin M.N., Levina A.N., Anishchenko A.N. Sokrashchenie gendernogo neravenstva v processe trudovyh vzaimootnoshenij v epohu global'noj cifrovizacii // Social'no-trudovye issledovaniya. 2020. №1 (38). S.73–84.
6. Zarubin S. A. Podhody k opredeleniyu ponyatiya «ustojchivost' regional'noj ekonomicheskoy sistemy» // Vestnik Zabajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta. 2012. № 8. S. 95–100.
7. Konstituciya Rossijskoj Federacii (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993 s izmeneniyami, odobrennymi v hode obshcherossijskogo golosovaniya

01.07.2020) [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399 (data obrashcheniya: 23.02.2021).

8. Kuz'mina N. V. Sostoyanie kompanii kak ekonomicheskoy sistemy: genezis i razvitie ponyatiya // *Ekonomika stroitel'stva i gorodskogo hozyajstva*. 2010. № 1. S. 53–58.

9. Mironova I.I. Bazovye kadrovye tekhnologii v sisteme gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby // *Nauchnyj zhurnal KubGAU*. 2020. №163. S.1–13.

10. Oficial'nyj sayt Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki Rossijskoj Federacii [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.gks.ru/> (data obrashcheniya: 24.02.2021).

11. Proekt strategiya sodejstviya v obespechenii ravnopraviya polov // Dokument Evropejskogo banka rekonstrukcii i razvitiya. 2016. 77 s.

12. Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 08.03.2017 N 410-r «Ob utverzhdenii Nacional'noj strategii dejstvij v interesah zhenshchin na 2017–2022 gody» // *Sobranie zakonodatel'stva RF*. 13.03.2017. № 11. st. 1618.

13. Rossiya zanyala 81 mesto iz 153 v indekse gendernogo ravenstva. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://polit.ru/news/2019/12/17/gender/> (data obrashcheniya: 21.03.2020).

УДК 338.48:614.4

ПОСЛЕДСТВИЯ COVID-19 ДЛЯ ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ КИТАЯ

*Ли Чжаолун, магистрант,
Казанский приволжский федеральный университет,
г. Казань, Россия*

*Нуриева А.Р., кандидат экономических наук, доцент, заведующая
кафедрой международных экономических отношений Института
международных отношений,
Казанский приволжский федеральный университет,
г. Казань, Россия*

Аннотация. Туризм обеспечивает средствами к существованию миллионы людей, а миллиардам других дает возможность по достоинству оценить культурную самобытность своего народа и народов других стран, а также богатство природы. В целом туризм является третьей по величине экспортной отраслью мировой экономики. Туризм оказался сектором, значительно пострадавшим от пандемии COVID-19, которая серьезно сказывается на экономике, получении людьми средств к существованию, системе общественных услуг и ограничивает спектр возможностей на всех континентах. В рамках настоящей статьи был проведен опрос по выявлению последствий пандемии для туристических предприятий Китая. В опросе участвовали руководители малых и средних предприятий, занятых в отрасли туризма, в количестве 1212 человек, из которых 236 мужчин и 976 женщин. Результаты опроса показали, что в структуре респондентов преобладают люди «среднего» возраста – от 36 до 55 лет; 85% туристических предприятий

относятся большинство предприятий относятся к микро- и малому бизнесу; 81% респондентов считают, что уровень дохода их фирмы стал значительно ниже в результате пандемии; 92% респондентов отметили негативное воздействие COVID-19 на бизнес-операции предприятия. Результаты проведенного опроса показали, что одной из приоритетных задач правительства Китая должна быть финансовая поддержка малых и средних предприятий, занятых в туристической отрасли; налоговые каникулы (возможность отсроченных платежей), льготное кредитование; помощь в трудоустройстве сотрудникам, потерявшим работу в результате пандемии.

Ключевые слова: Китай, туризм, туристические предприятия, COVID-19, пандемия, предприятие.

CONSEQUENCES OF COVID-19 FOR TOURISM ENTERPRISES IN CHINA

*Li Zhaolong, Master's student,
Kazan Volga Federal University,
Kazan, Russia*

*Nurieva A.R., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the
Department of International Economic Relations of the Institute of
International Relations,
Kazan Volga Federal University,
Kazan, Russia*

Abstract. Tourism provides livelihood for millions of people, and gives billions of others the opportunity to appreciate the cultural identity of their people and the peoples of other countries, as well as the richness of nature. In general, tourism is the third largest export industry of the world economy. Tourism turned out to be a sector significantly affected by the COVID-19 pandemic, which seriously affects the economy, people's livelihood, the system of public services and limits the range of opportunities on all continents. Within the framework of this article, a

survey was conducted to identify the consequences of the pandemic for Chinese tourism enterprises. The survey involved the heads of small and medium-sized enterprises engaged in the tourism industry, in the number of 1,212 people, of which 236 were men and 976 women. The survey results showed that the structure of respondents is dominated by people of "middle" age - from 36 to 55 years; 85% of tourism enterprises belong to the majority of enterprises belong to micro and small businesses; 81% of respondents believe that the income level of their company has become significantly lower as a result of the pandemic; 92% of respondents noted the negative impact of COVID-19 on the business operations of the enterprise. The results of the survey showed that one of the priorities of the Chinese government should be financial support for small and medium-sized enterprises engaged in the tourism industry; tax holidays (the possibility of deferred payments), preferential lending; assistance in finding employment for employees who lost their jobs as a result of the pandemic.

Keywords: China, tourism, tourism enterprises, COVID-19, pandemic, enterprise.

JEL classification: Z32, L53, G01.

Для цитирования: *Ли Чжаолун, Нуриева А.Р. Последствия COVID-19 для туристических предприятий Китая // Прогрессивная экономика. 2021. №4. С. 18–30.*

Введение

Впервые о вспышке коронавирусной инфекции (COVID-19) было известно в середине декабря 2019 г. Вирус имеет длительный латентный период с симптомами, аналогичными симптомам сезонного гриппа, что затрудняет дифференциацию двух заболеваний. Быстрая передача COVID-19 была еще более усилена фестивалем Китайской весны – событием, ради которого граждане путешествуют по всей стране, чтобы воссоединиться со

своими семьями. Все китайские города начали вводить строгие превентивные меры в конце января 2020 г., такие как ограничение на выход из дома, закрытие малых и средних предприятий [1].

Деловые и развлекательные поездки практически полностью прекратились по всему Китаю, что привело к разрушению туристической индустрии ввиду резкого падения денежного потока.

В контексте туризма в научных исследованиях по антикризисному управлению изучены лучшие практики реагирования отрасли на различные катастрофы, включая финансовые кризисы, стихийные бедствия, террористические атаки и вспышки инфекционных заболеваний [7]. Однако, учитывая глубину и масштабы COVID-19, эта пандемия создала непредвиденные проблемы для предприятий, связанных с туризмом, особенно для малых и средних фирм [6]. В данном исследовании был осуществлен опроса предприятий, связанных с туризмом, в Цзянси, соседней провинции Ухань, Китай. Полученные в результате проведения исследования ответы были систематизированы, результаты представлены в виде таблиц и диаграмм.

Обзор литературы

Индустрия туризма особенно подвержена различным типам кризисов, особенно стихийным бедствиям, которые препятствуют путешествиям. Как отмечается в литературе, туристические фирмы часто не готовы к кризисным ситуациям. В свою очередь, исследователи T. Manuel, T.L. Herron обнаружили, что во время экономического кризиса подход турецкой туристической индустрии к управлению кризисными ситуациями зависел в большей степени от уровня экономического развития страны, наличия финансовых ресурсов, возможностей государственных чиновников и работников отрасли [8]. В исследовании, анализирующим вспышку ящура, было обнаружено что небольшие туристические фирмы в Великобритании пострадали независимо от местной эпидемической ситуации; ввиду отсутствия готовности к кризису для восстановления требовались ответные и специальные меры. Одной из таких мер является финансовая помощь, особенно когда предприятия

испытывают трудности с погашением задолженности. Поэтому во время такого серьезного кризиса, как COVID-19 многие предприятия стремятся получить финансовую помощь от национальных и местных органов власти, такую как экспресс-кредиты и облегчение долгового бремени [9].

В индустрии туризма стремление к социально-эмоциональному богатству является ключевым мотивом благотворительной деятельности бизнеса, и профессионалы отрасли особенно обеспокоены репутационными последствиями в сообществе после возникновения и распространения COVID-19. Выполнение моральных обязательств и социальной ответственности в целом укрепляет социальную и экономическую укорененность малого и среднего туристического бизнеса в сообществе и способствует лояльности клиентов [2; 6].

В литературе по антикризисному управлению туризмом очень немногие эмпирические исследования изучали влияние пандемии на бизнес, связанный с туризмом. Учитывая масштабы и устойчивость вспышки COVID-19 как глобальной пандемии, тщательный анализ ее влияния на эффективность и деятельность туристических предприятий помогает лучше понять реальную практику по смягчению таких последствий. В научной литературе, посвященной социальной ответственности бизнеса, чаще всего упоминаются крупные корпорации и направления, при этом отмечено сравнительно мало эмпирических исследований, касающихся малого и среднего бизнеса. Поскольку большинство туристических предприятий относятся к малому и среднему бизнесу, анализ их мотивов и сдерживающих факторов обуславливает актуальность данного исследования [4; 5].

Последствия COVID-19 демонстрируют признаки того, что этот кризис не только отличается, но и может привести к глубоким и долгосрочным структурным и трансформационным изменениям в туризме как социально-экономической деятельности и отрасли. Действительно, глобальные и огромные масштабы, многомерные и взаимосвязанные последствия, бросающие вызов нынешним ценностям и системам и ведущие к всемирной

рецессии и депрессии, являются наиболее отличительными характеристиками этой пандемии [3].

Материалы и методы исследования

В провинции Цзянси, на юго-востоке Китая, находятся четыре объекта Всемирного наследия ЮНЕСКО и несколько достопримечательностей красного туризма высшего уровня, связанных с эволюционной историей Коммунистической партии Китая. В 2019 г. число внутренних и въездных туристов, прибывших в провинцию, достигло 79,08 млн. и 1,97 млн. соответственно, что принесло 959,67 млрд. юаней доходов от туризма и 0,87 млрд. долл. США в экономику провинции. С целью выявления последствий пандемии для туристических предприятий Китая был проведен опрос, организованный при поддержке Департамента культуры и туризма Цзянси (провинциальным бюро, курирующим местное управление туризмом, маркетинг и планирование) [3].

Для исследования были приглашены люди – владельцы малых и средних туристических предприятий в Китае, которые добровольно согласились принять участие в анкетировании. Респондентам предлагалось ответить на 4 вопроса с выбором ответа. Форма анкеты была разработана автором самостоятельно. Цель этого опроса состояла в том, чтобы получить данные из первых рук для разработки рекомендаций на уровне провинций для оказания помощи предприятиям, связанным с туризмом, наиболее пострадавшим в виду пандемии COVID-19.

Численность участников анкетирования – 1212 человек, среди которых 236 мужчин и 976 женщин.

На рис. 1 показано распределение ответивших предприятий по провинции, определенное в соответствии с функцией автоматического определения местоположения в онлайн-формах.



Рис. 1. Географическое распределение респондентов

Источник: составлено авторами на основе [2]

Информация, полученная в ходе обработки результатов анкетирования, представлена в таблице 1.

Таблица 1

Распределение респондентов по половозрастному признаку

Возраст респондентов	Половая принадлежность	
	Мужчины	Женщины
От 26 до 35 лет	10	4
От 36 до 45 лет	76	424
От 46 до 55 лет	138	298
От 56 лет	12	250
Итого	236	976

Источник: составлено авторами на основе [9]

По данным табл. 1 видно, что в структуре респондентов преобладают люди «среднего» возраста – от 36 до 55 лет. Также среди опрошенных присутствуют руководители, чей возраст меньше верхней, либо больше нижней границы, т.е. менее 36 и более 55 лет. Отметим, что среди «молодых руководителей» преобладает доля мужчин, что, очевидно, связано с некоторой гендерной предрасположенностью их к руководящей работе, а также большей

распространенностью в данной провинции консервативных взглядов на политику ведения бизнеса, в частности, по вопросам управления. При этом соотношение руководителей «старшего» возраста существенно обращено в пользу женщин, в основном по той причине, что в целом среди респондентов доля женщин выше.

Перейдем к анализу предприятий в соответствии с уровнем получаемого дохода в периоде 2017-2019 гг. Данная классификация обоснована экономически по данным годовых отчетов и сведений с реестра организации малого и среднего бизнеса (рис. 2).

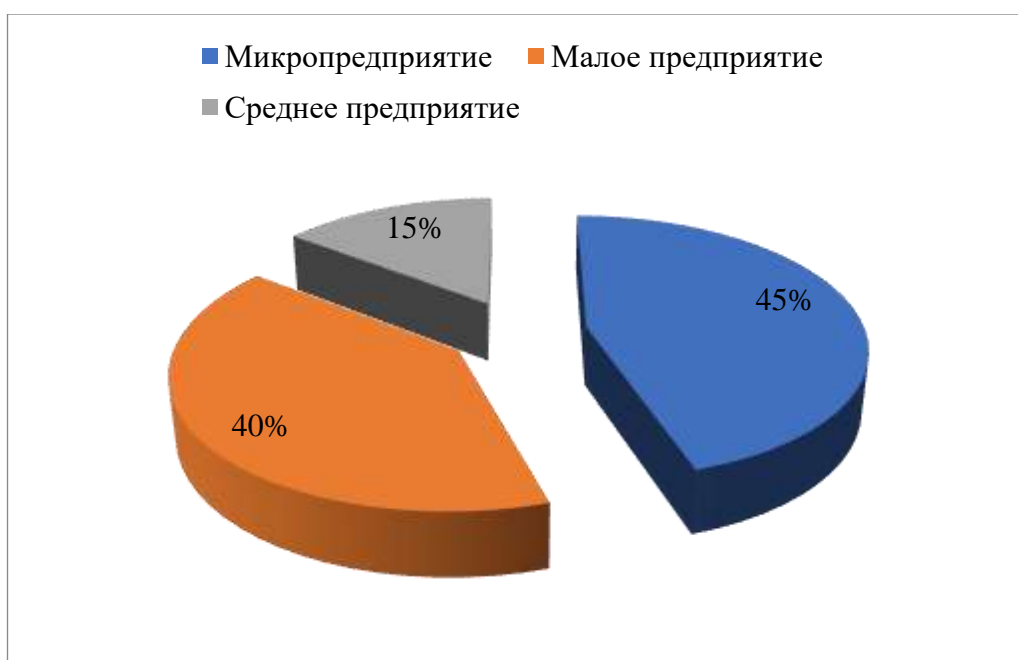


Рис. 2. Долевое соотношение предприятий в соответствии с объемом получаемого дохода

Источник: составлено авторами

В соответствии с данными рис.2. можно увидеть, что большинство предприятий относятся к микро- и малому бизнесу – в абсолютном выражении количество данных ответов равно 1035, что в относительных единицах соответствует 85%. В структуре рассматриваемых предприятий преобладают предприятия микробизнеса. Доля предприятий, которые в соответствии с уровнем дохода и другими экономическими характеристиками можно было

бы отнести к средним предприятиям, сравнительно невелика – всего 15% от общего числа предприятий, что соответствует 177 абсолютным единицам.

Далее перейдем к анализу субъективного мнения руководителей о доходности их фирмы в виду возникновения пандемии коронавируса.

Респондентам был задан вопрос «Как вы считаете, изменился ли уровень дохода Вашей фирмы ввиду пандемии?», ответ на который представлен на рис.3.



Рис. 3. Результаты ответа на вопрос об уровне дохода фирмы ввиду пандемии

Источник: составлено авторами

Согласно данным рис.3., большинство респондентов считают, что уровень дохода их фирмы стал значительно ниже – 986 человек, что в относительном выражении равно 81% от общего числа опрошенных. Вместе с тем 55 человек (5%) считают, что доходы выросли, несмотря на пандемию, а 171 человек (14%) оказались далеки от сути данного вопроса и выбрали нейтральный ответ о том, что они не интересуются темой доходности фирмы.

В завершение опроса, у руководителей были собраны мнения о том, как повлияла пандемия на их бизнес и туристическую отрасль в целом. Данные были систематизированы и для наглядности представлены на рис. 4.



Рис. 4. Результаты ответа на вопрос «Как Вы считаете, какое влияние оказала пандемия на Ваш бизнес и на отрасль в целом»

Источник: составлено авторами

Как видно из данных рис.4, большая часть ответов руководителей говорит о негативном и крайне негативном влиянии пандемии коронавируса на предприятия туристической отрасли в Китае.

Результаты опроса показывают, насколько сильно пандемия COVID-19 затронула предприятия, связанные с туризмом: при этом 92% респондентов сообщили о значительном негативном воздействии вируса на бизнес-операции и всего для 8% предприятий туристической отрасли в Китае пандемия оказала положительное воздействие.

Заключение

Туризм является важным сектором экономики во многих странах, и огромный шок, который пандемия COVID-19 вызвала в этом секторе, ощущается и в остальной части экономики. Чтобы сдержать распространение

вируса, страны всего мира приняли беспрецедентные меры. Однако ограничения, наложенные на поездки, деятельность предприятий и индивидуальные взаимодействия, стали камнем преткновения для туристических предприятий Китая.

Результаты проведенного опроса показали, что одной из приоритетных задач правительства Китая должна быть финансовая поддержка малых и средних предприятий, занятых в туристической отрасли; налоговые каникулы (возможность отсроченных платежей), льготное кредитование; помощь в трудоустройстве сотрудникам, потерявшим работу в результате пандемии.

Литература

1. Aguilera R.V., Rupp D.E., Williams C.A., Ganapathi J. Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations // *Academy of Management Review*. 2007. Vol. 32. pp. 836–863.
2. Besser T.L. The consequences of social responsibility for small business owners in small towns // *Business Ethics: A European Review*. 2012. Vol. 21. pp. 129–139.
3. Canavati S. Corporate social performance in family firms: A meta-analysis // *Journal of Family Business Management*. 2018. No 8 (3). pp. 235–273.
4. Filimonau V., Derqui B., Matute J. The COVID-19 pandemic and organisational commitment of senior hotel managers // *International Journal of Hospitality Management*. 2020. Vol. 91. p. 102659.
5. Harris L., He H. The impact of Covid-19 pandemic on corporate social responsibility and marketing philosophy // *Journal of Business Research*. 2020. Vol. 116. pp. 176–182.
6. Humphries J.E., Neilson C., Ulyssea G. The evolving impacts of COVID-19 on small businesses since the CARES act // *In Discussion Paper 2230*. 2020. 27 p.

7. Jin X., Qu M., Bao J. Impact of crisis events on Chinese outbound tourist flow: A framework for post-events growth // *Tourism Management*. 2019. Vol. 74. pp. 334–344.

8. Manuel T., Herron T. L. An ethical perspective of business CSR and the COVID-19 pandemic // *Society and Business Review*. 2020. No 15 (3). pp. 235–253.

9. Yang Y., Zhang H., Chen X. Coronavirus pandemic and tourism: Dynamic stochastic general equilibrium modeling of infectious disease outbreak // *Annals of Tourism Research*. 2020. Vol. 83. p. 102913.

References

1. Aguilera R.V., Rupp D.E., Williams C.A., Ganapathi J. Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations // *Academy of Management Review*. 2007. Vol. 32. pp. 836–863.

2. Besser T.L. The consequences of social responsibility for small business owners in small towns // *Business Ethics: A European Review*. 2012. Vol. 21. pp. 129–139.

3. Canavati S. Corporate social performance in family firms: A meta-analysis // *Journal of Family Business Management*. 2018. No 8 (3). pp. 235–273.

4. Filimonau V., Derqui B., Matute J. The COVID-19 pandemic and organisational commitment of senior hotel managers // *International Journal of Hospitality Management*. 2020. Vol. 91. p. 102659.

5. Harris L., He H. The impact of Covid-19 pandemic on corporate social responsibility and marketing philosophy // *Journal of Business Research*. 2020. Vol. 116. pp. 176–182.

6. Humphries J.E., Neilson C., Ulyssea G. The evolving impacts of COVID-19 on small businesses since the CARES act // *In Discussion Paper 2230*. 2020. 27 p.

7. Jin X., Qu M., Bao J. Impact of crisis events on Chinese outbound tourist flow: A framework for post-events growth // *Tourism Management*. 2019. Vol. 74. pp. 334–344.

8. Manuel T., Herron T. L. An ethical perspective of business CSR and the COVID-19 pandemic // *Society and Business Review*. 2020. No 15 (3). pp. 235–253.

9. Yang Y., Zhang H., Chen X. Coronavirus pandemic and tourism: Dynamic stochastic general equilibrium modeling of infectious disease outbreak // *Annals of Tourism Research*. 2020. Vol. 83. p. 102913.

УДК 331

**ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ И СОЧЕТАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ
ОБУЧЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО «ГАЗПРОМ»**

*Кузьмин И.А.,
преподаватель,*

Школа бизнеса «Королевские беседы», г. Казань, Россия

Аннотация. Возросшая актуальность обучения сотрудников организаций является следствием ускорения интеграции результатов научно-технического прогресса в процессы производства. Целью настоящей статьи является исследование опыта применения и сочетания современных методов обучения на примере ПАО «Газпром». В ходе исследования автором определены современные методы компаративного обучения сотрудников, включая: case-study (метод конкретных ситуаций), модульное обучение, наставничество, дистанционное обучение, обучение действием. Выявлено, что в российской практике являются популярными методы модульного обучения и наставничества. Такие методы, как дистанционное обучение и обучение действием менее распространены по сравнению с интенсивностью использования данных методов за рубежом. Анализ методов современного обучения на примере ПАО «Газпром» показал, что в компании применяются и эффективно сочетаются все перечисленные методы за исключением обучения действием. Обосновывается вывод о том, что в целом стратегия развития персонала в ПАО «Газпром» полностью соответствует требованиям современной экономики и позволяет обеспечить соответствие компетенций сотрудников по отношению к исполняемым трудовым функциям.

Ключевые слова: методы обучения, корпоративное обучение, ПАО «Газпром», сотрудник, организация.

EXPERIENCE IN THE APPLICATION AND COMBINATION OF MODERN TEACHING METHODS ON THE EXAMPLE OF PJSC GAZPROM

*Kuzmin I.A.,
Teacher,
Business School «Royal Talk », Kazan, Russia*

Abstract. The increased relevance of training of employees of organizations is a consequence of accelerating the integration of the results of scientific and technological progress into production processes. The purpose of this article is to study the experience of applying and combining modern teaching methods on the example of PJSC Gazprom. In the course of the study, the author identified modern methods of comparative employee training, including: case-study (method of specific situations), modular training, mentoring, distance learning, action training. It is revealed that the methods of modular training and mentoring are popular in Russian practice. Methods such as distance learning and action learning are less common compared to the intensity of the use of these methods abroad. The analysis of the methods of modern training on the example of PJSC Gazprom has shown that the company uses and effectively combines all of these methods with the exception of action training. The conclusion is substantiated that, in general, the personnel development strategy at PJSC Gazprom fully meets the requirements of the modern economy and allows ensuring compliance of the competencies of employees in relation to the performed labor functions.

Keywords: training methods, corporate training, Gazprom PJSC, employee, organization.

JEL classification: M53, M54, G34.

Для цитирования: Кузьмин И.А. Опыт применения и сочетания современных методов обучения на примере ПАО «Газпром» // Прогрессивная экономика. 2021. №4. С. 31–44.

Введение

Обучение персонала является фактором повышения конкурентоспособности компании, где необходимость постоянного обучения сотрудников обусловлена стремительными изменениями в экономике, требующими роста компетенций и квалификации кадров. Обучение сотрудников должно иметь четкую направленность и обоснованную методологию с учетом специфики деятельности организаций, поскольку не все виды обучения, в том числе профессионального, одинаково эффективны.

Возросшая актуальность обучения сотрудников организаций является следствием ускорения интеграции результатов научно-технического прогресса в процессы производства. Особенно актуальны системы непрерывного обучения для компаний, ведущих деятельность в добычи нефти и газа, например, компании ПАО «Газпром», поскольку нефтяные компании характеризуются высокой сложностью циклов производства и одними из первых используют все преимущества цифровизации, активно применяя программные продукты и программные решения для решения различных бизнес-задач.

Обучение сотрудников или корпоративное обучение представляет собой совокупность процессов формального и неформального профессионального обучения, которые иницируются, систематизируются, управляются и контролируются организацией, т.е. работодателем. Суть корпоративного обучения заключается не в простом повышении квалификации работников, а в постоянном увеличении потенциала гибкости, изменчивости и адаптивности. Реализация программ корпоративного обучения персонала позволяет поддерживать необходимый уровень компетенций, необходимый

для обеспечения конкурентоспособности организации на рынке товаров и услуг, и обучать с опережением, ориентируясь на изменения во внешней среде.

Целью настоящей статьи является исследование опыта применения и сочетания современных методов обучения на примере ПАО «Газпром».

Обзор литературы

Организация образовательного процесса внутри предприятий и организаций решает следующие базовые задачи: обучения сотрудников всех уровней; управления знаниями, объединения опыта работников и его распространения; распространения и внедрения корпоративной культуры, сохранения ценностей компании; создания и реализация инноваций. В ходе анализа современных методов обучения [1; 10] были выявлены такие, как case-study (метод конкретных ситуаций), модульное обучение, наставничество, дистанционное обучение, обучение действием.

Case-study – это метод, при котором происходит активное обсуждение деловых ситуаций, что позволяет сформировать у обучаемого следующие навыки и компетенции:

- навыки принятия правильных решений в условиях неопределённости;
- умения разработки наиболее эффективного плана действий;
- умения грамотно обосновывать собственную позицию и проводить презентацию предлагаемого решения;
- способности применения полученных в процессе обучения знаний на практике;
- навыки учета мнения других специалистов при определении способов решения конкретных задач;
- способности самостоятельного исследования проблемных ситуаций [2; 4].

Модульное обучение предполагает организацию обучения, где объем учебного материала разбивается на модули или блоки. При этом каждый модуль решает конкретные бизнес-задачи и развивает у слушателей необходимые навыки [5].

Наставничество представляет собой метод обучения персонала, в рамках которого опытный сотрудник делится знаниями с новым работником. Основное преимущество метода состоит в возможности развиваться непосредственно на рабочем месте. При этом наставник дает лишь такие знания, которые можно использовать на практике.

Дистанционное обучение или онлайн образование – это образовательный процесс, основанный на взаимодействии слушателей, спикеров и иных субъектов образовательного процесса с использованием современных средств телекоммуникаций.

Дистанционное обучение является менее распространенным в российской практике, чем модульное обучение и наставничество. Это обусловлено по большей части тем фактом, что переход на дистанционную форму обучения произошел технологически, но не методологически, поскольку внезапность перехода и отсутствие методологической базы не привели к значительным изменениям в процессе обучения, за исключением формата проведения занятий.

Обучение действием является еще одним методом, более распространенным в европейских компаниях, нежели в российских. Суть метода обучения действием заключается в том, что ключевые сотрудники компаний решают реальные производственные задачи в присутствии группы обучающихся. Ключевые сотрудники, как правило, – это топ-менеджеры, анализируют ситуацию, продумывают план и реализуют его, поясняя свои действия и их причины. Таким образом топ-менеджеры компании помогают, например, начинающим менеджерам приобрести опыт принятия сложных управленческих решений [3].

Обучение действием представляет собой пример решения проблемы «оторванности» учебного академического процесса от деловой бизнес-среды. Однако низкая степень распространенности состоит в сложности организации, поскольку требует включения в образовательный процесс ключевых сотрудников, которые совмещают исполнение основных своих обязанностей с

подготовкой образовательной программы и ведением практических занятий [7; 4].

На рис. 1 представлены данные о распространенности различных методов корпоративного обучения в отечественных и европейских компаниях.

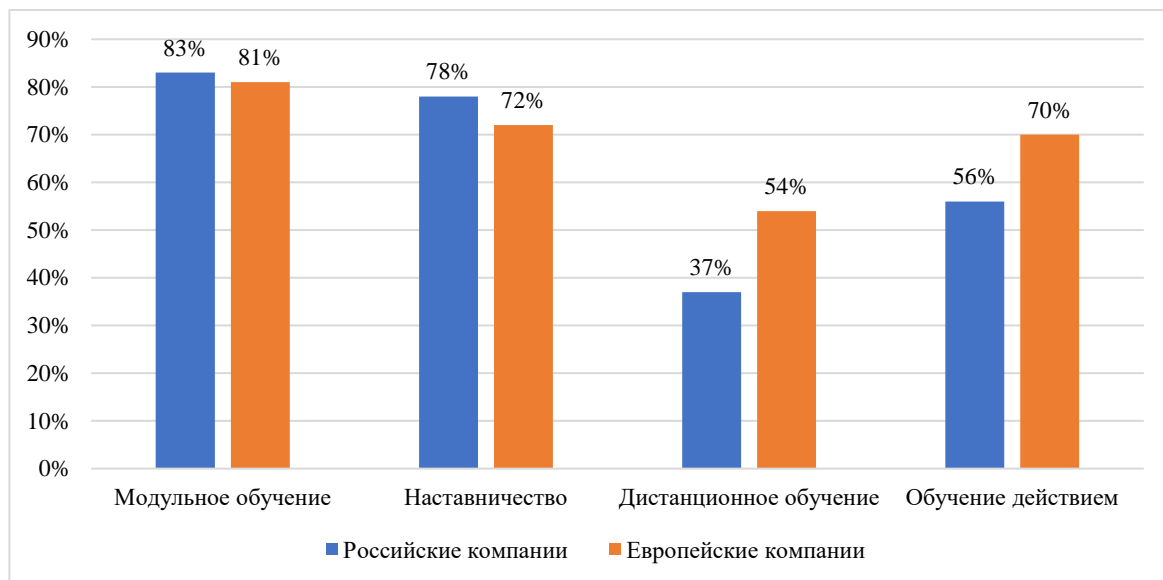


Рис. 1. Распространение методов обучения персонала в российских и европейских компаниях

Источник: составлено автором на основе [9]

Из представленных данных можно заметить, что в российской практике являются популярными методы модульного обучения и наставничества. Такие методы, как дистанционное обучение и обучение действием менее распространены по сравнению с интенсивностью использования данных методов за рубежом.

Материалы и методы

Основными материалами для написания статьи являются научные публикации авторов по тематике исследования и официальные отчеты компании ПАО «Газпром» в области развития человеческого капитала.

Методы, используемые при написании статьи: анализ, синтез, обобщение, классификация, метод научного осмысления.

Результаты и обсуждение

ПАО «Газпром» является глобальной энергетической компанией. Трудовой коллектив ПАО «Газпром» является одним из основных и наиболее ценных ресурсов компании, поскольку успешность и результативность бизнеса во многом зависит от компетенций занятого персонала. Процесс добычи газа и доставки его потребителям является чрезвычайно ответственным и сложным, требующим специальных теоретических знаний и практических навыков. На каждом этапе, начиная от обследования скважин и доставкой природного газа, потребителю важна согласованная и точная работа специалистов. По этой причине специалисты газовой отрасли должны быть настоящими профессионалами, преданными своему делу.

Понимая, что путь к профессионализму начинается с качественного обучения, ПАО «Газпром» в течении нескольких лет реализует специальные программы сотрудничества в сфере образования с ведущими профильными вузами страны. Сотрудничество заключается в целевой подготовке специалистов и совершенствовании образовательных программ с тем, чтобы минимизировать затраты на адаптацию молодых специалистов на новых рабочих местах. ПАО «Газпром» ставит перед собой цели опережающей подготовки персонала для реализации стратегических проектов и применения инновационных технологий, а также на привлечение лучших выпускников и повышение квалификации своих работников.

В качестве образовательных партнеров компании ПАО «Газпром» определены 17 высших учебных заведений, среди которых можно выделить следующие:

- Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана (национальный исследовательский университет);
- Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова;
- Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»;
- Санкт-Петербургский государственный экономический университет;

– Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого [6].

Компания предоставляет образовательным организациям содействие в формировании лабораторной и тренажерной баз, учебных материалов, в организации студенческой практики. В ПАО «Газпром» реализованы программы целевого обучения и системы непрерывного профессионального образования, направленные на развитие ключевых навыков работников и повышение производительности труда. Компания следует принципам непрерывности обучения, отдавая предпочтение модульному обучению. Далее рассмотрим показатели предоставления образовательных услуг в ПАО «Газпром» в течение 2016-2019 гг. в табл.1.

Таблица 1

Показатели предоставления образовательных услуг в ПАО «Газпром» за 2016-2019 гг., тыс. чел.

Показатель	2015	2016	2017	2018	2019
Всего руководителей и специалистов и других служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования	142,6	161,2	169,9	196	236,5
Всего рабочих, прошедших профессиональное обучение	151,5	176,3	173	185,1	219,7
Всего сотрудников, получивших образовательные услуги	294,1	337,5	342,9	381,1	456,2
Среднесписочная численность сотрудников	462,4	467,4	469,6	466,1	473,8
Доля сотрудников, получивших образовательные услуги	63,6%	72,2%	73,0%	81,8%	96,3%

Источник: составлено автором на основе [11]

Из представленных данных видно, что компания наращивает долю сотрудников, получивших образовательные услуги. В 2019 году доля достигает 96,3% сотрудников. Это означает, что практически каждый получает возможность обучения для адаптации к трудовым обязанностям и для повышения профессиональных навыков и компетенций.

В 2020 г. в ПАО «Газпром» были выработаны единые подходы к управлению, развитию и оценке работы тренеров, определены категории и создан маршрут их профессионального развития. Развивается внутреннее тренерство, основанное на принципах case-study, в рамках которого внутренние тренеры делятся опытом и актуальными методиками решения актуальных задач. Разработан комплекс учебных программ для подготовки на каждую категорию в учебных офлайн- и онлайн форматах. Также в компании практикуется наставничество как инструмент адаптации новых сотрудников. Важно учитывать, что с 2020 года обучение происходит преимущественно дистанционно, что обусловлено актуальными требованиями законодательства в условиях пандемии COVID-19.

По данным, представленным на официальном сайте, в 2020 году компанией задействовано 2186 внутренних тренеров, проведено 6 тысяч тренингов и обучено 105 тысяч человек [8]. Произведя расчеты, можно прийти к выводу, что в среднем аудитория одного тренинг-мероприятия составляет 17 человек, а интенсивность привлечения внутренних тренеров составляет 2,7. Таким образом, каждый тренер в среднем проводит 2-3 тренинга. При этом показатель в 2020 году существенно ниже показателя 2019 года. Снижение интенсивности корпоративного обучения вызвано во многом пандемией и переходом части сотрудников на удаленную работу.

На рис. 2 представлены данные о среднем времени обучения в расчете на одного сотрудника компании, которые показывают, что время обучения в расчете на одного сотрудника в 2020 г. также сократилось, что связано с невозможностью перевести в дистанционный формат некоторые практические тренинги.

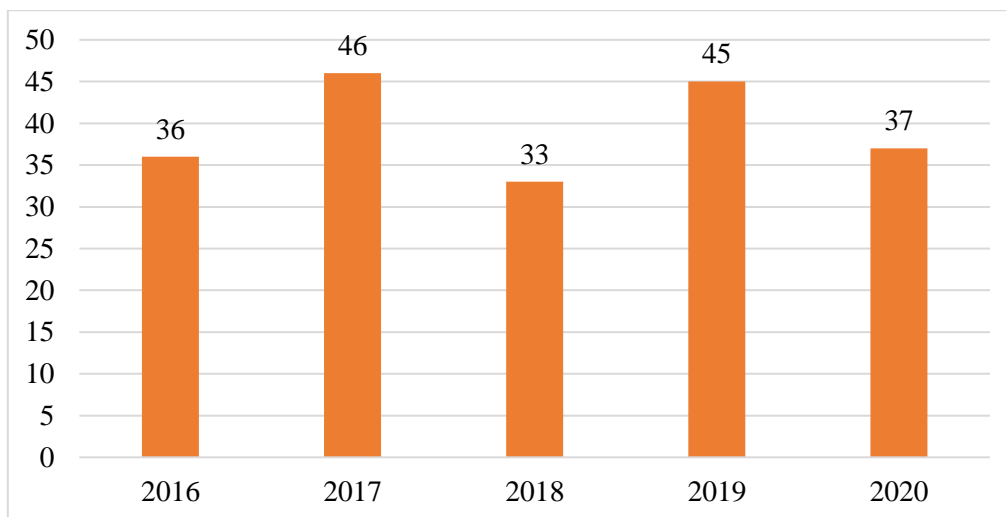


Рис. 2. Среднее время обучения одного сотрудника, часов

Источник: составлено автором на основе [8]

Таким образом, практика корпоративного обучения соответствует современным требованиям и обеспечивает актуализацию теоретической и практической подготовки сотрудников ПАО «Газпром». В компании используются такие современные методики, как case-study, модульное обучение и дистанционное обучение, что полностью соответствует международным практикам обучения персонала. Подводя итог сказанному выше, представим сводную табл. 2 с характеристикой методов обучения, используемых в ПАО «Газпром».

Таблица 2

**Применение современных методов обучения в компании ПАО
«Газпром»**

Метод обучения	Характеристика
Case-study	Широко практикуется для обучения персонала. Применяется в онлайн и офлайн форматах. (С 2020 года только онлайн формат).
Модульное обучение	Широко практикуется для обучения персонала. Применяется в онлайн и офлайн форматах. (С 2020 года только онлайн формат).
Дистанционное обучение	Широко практикуется для обучения персонала. Включает в себя Case-study и модульное обучение.
Наставничество	Широко практикуется для адаптации персонала.
Обучение действием	Не применяется

Источник: составлено автором на основе [4; 5; 7]

Коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал является показателем эффективности и показывает, какое количество дохода можно получить на каждый рубль, инвестированный в образование. Исходя из данных, представленных в финансовых отчетах компании «Газпром», можно сделать вывод о том, что коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал компании в 2017 году заметно упал, но начиная с 2017 и по настоящее время, рост показателя возобновляется.

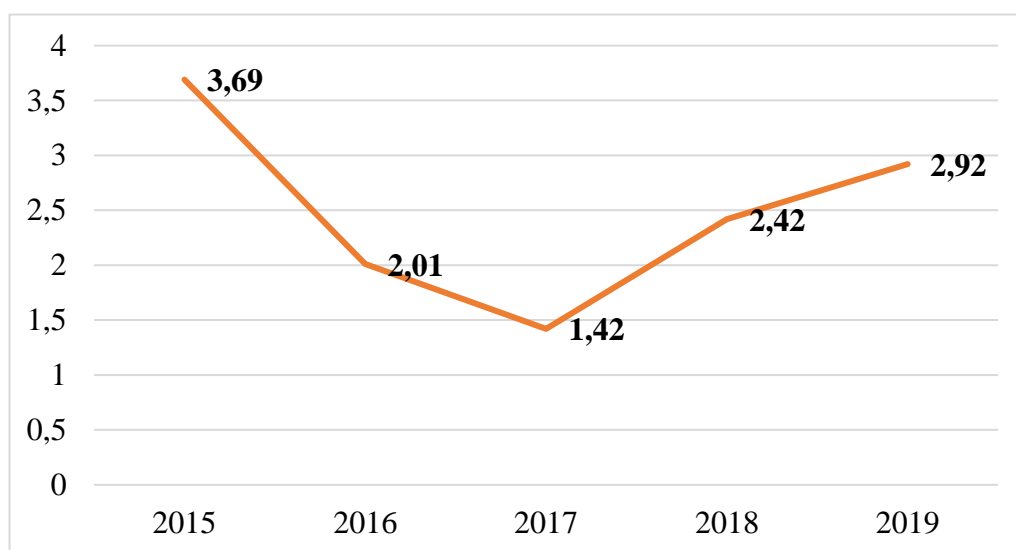


Рис. 3. Коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал

Источник: рассчитано автором

Таким образом, можно прийти к выводу, что стратегия развития персонала в ПАО «Газпром» полностью соответствует требованиям современной экономики и позволяет обеспечить соответствие компетенций сотрудников по отношению к исполняемым трудовым функциям. Компания демонстрирует высокие показатели охвата сотрудников образовательными услугами. В 2019 году дополнительное обучение прошли более 90% сотрудников. Однако образовательная система, выстроенная в ПАО «Газпром», оказалась недостаточно гибкой для быстрой адаптации к принятым ограничительным мерам. Если в 2019 году обучение прошли 456

тысяч сотрудников, то в 2020 этот показатель составил 105 тысяч, что более чем в 4 раза ниже. Во многом это вызвано тем фактом, что многие образовательные программы невозможно оцифровать и перевести в дистанционный формат.

Заключение

В целом, высокий интерес компании ПАО «Газпром» к образованию сотрудников говорит о понимании компанией выгод от инвестирования в человеческие ресурсы и стремлении использовать передовые управленческие практики в производстве, что, в конечном счете, позволяет увеличивать доходы и сокращать производственные риски, вызванные человеческим фактором, а также обеспечивать себя конкурентными преимуществами и реализовывать политику устойчивого развития.

Литература

1. Долженко Р.А. Определение направлений совершенствования системы обучения персонала с помощью краудсорсинга // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. № 4. С. 114–122.
2. Калимуллина О.В., Троценко И.В. Современные цифровые образовательные инструменты и цифровая компетентность: анализ существующих проблем и тенденций // Открытое образование. 2018. Т. 22. № 3. С. 61–73.
3. Ковальчук С.С., Гаркуша Н.А., Медянкина Е.Н., Мухина Ю.Н. Онлайн-образование: из опыта зарубежных и российских вузов // Высшее образование сегодня. 2020. № 1. С. 31–37.
4. Козлова О.А., Сычева М.Н. Инновационные методы обучения персонала: зарубежный и отечественный опыт // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2018. № 6. С. 160–164.
5. Назарова О.В. Организация модульного обучения рабочих в крупной промышленной компании // Вестник ОГУ. 2012. №2 (138). С.161–166.

6. Образование [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gazprom.ru/careers/education> (дата обращения: 14.03.2021).
7. Обучение действием в организации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://kr.by/read/chto-takoe-obuchenie-deystviem-ili-action-learning-eto> (дата обращения: 02.03.2021).
8. Отчет об устойчивом развитии ПАО «Газпром» 2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://sr2020.gazprom-neft.ru/download/full-reports/csr_ru_annual-report_pages_gazprom-neft_2020.pdf (дата обращения: 07.03.2021).
9. Полат Е.С. Дистанционное обучение // Стандарты и мониторинг в образовании. 2017. № 1. С. 28–33.
10. Пружинин А.Н. Анализ корпоративного образования нефтяных компаний (на примере компаний «Роснефть» и «Газпром нефть») // Государственная служба. 2019. № 4. С. 58–65.
11. Структура персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gazprom.ru/careers/statistics/#year2020> (дата обращения: 10.03.2021).

References

1. Dolzhenko R.A. Opredelenie napravlenij sovershenstvovaniya sistemy obucheniya personala s pomoshch'yu kraudsorsinga // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. 2014. № 4. S. 114–122.
2. Kalimullina O.V., Trocenko I.V. Sovremennye cifrovyie obrazovatel'nye instrumenty i cifrovaya kompetentnost': analiz sushchestvuyushchih problem i tendencij // Otkrytoe obrazovanie. 2018. T. 22. № 3. S. 61–73.
3. Koval'chuk S.S., Garkusha N.A., Medyankina E.N., Muhina YU.N. Onlajn-obrazovanie: iz opyta zarubezhnyh i rossijskih vuzov // Vysshee obrazovanie segodnya. 2020. № 1. S. 31–37.

4. Kozlova O.A., Sycheva M.N. Innovacionnye metody obucheniya personala: zarubezhnyj i otechestvennyj opyt // Mezhdunarodnyj zhurnal prikladnyh i fundamental'nyh issledovanij. 2018. № 6. S. 160–164.

5. Nazarova O.V. Organizaciya modul'nogo obucheniya rabochih v krupnoj promyshlennoj kompanii // Vestnik OGU. 2012. №2 (138). S.161–166.

6. Obrazovanie [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.gazprom.ru/careers/education> (data obrashcheniya: 14.03.2021).

7. Obuchenie dejstviem v organizacii [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://kr.by/read/chto-takoe-obuchenie-deystviem-ili-action-learning-eto> (data obrashcheniya: 02.03.2021).

8. Otchet ob ustojchivom razvitii PAO «Gazprom» 2020 [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: https://sr2020.gazprom-neft.ru/download/full-reports/csr_ru_annual-report_pages_gazprom-neft_2020.pdf (data obrashcheniya: 07.03.2021).

9. Polat E.S. Distancionnoe obuchenie // Standarty i monitoring v obrazovanii. 2017. № 1. S. 28–33.

10. Pruzhinin A.N. Analiz korporativnogo obrazovaniya neftyanyh kompanij (na primere kompanij «Rosneft» i «Gazprom-neft») // Gosudarstvennaya sluzhba. 2019. № 4. S. 58–65.

11. Struktura personala [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.gazprom.ru/careers/statistics/#year2020> (data obrashcheniya: 10.03.2021).

УДК 336

**ВЛИЯНИЕ ДЕЦЕНТРАЛИЗОВАННЫХ БИРЖ НА ИЗМЕНЕНИЕ
ЛАНДШАФТА ФИНАНСОВОГО РЫНКА**

*Сигунова Т.А., кандидат экономических наук, профессор, профессор
кафедры «Финансовый учет и контроль»,
МИРЭА – Российский технологический университет, г. Москва, Россия*

Аннотация. Внедрение технологии блокчейн обеспечивает минимизацию издержек, формирование распределенного реестра и расширение возможностей интеграции децентрализованных платформ, что дает возможность интеграции для децентрализованных бизнес-моделей. На финансовом рынке технология блокчейн способствует развитию децентрализованных финансовых услуг, которые, как правило, являются более децентрализованными, инновационными, функционально совместимыми, безграничными и прозрачными. Опираясь на технологию блокчейн, децентрализованные биржи могут расширить доступ к финансовым услугам, облегчить открытый доступ, поощрять инновации без разрешения и создавать новые возможности для предпринимателей и новаторов. В статье оцениваются преимущества децентрализованных бирж, определяются существующие бизнес-модели, потенциальные проблемы и ограничения. Как новая область финансовых технологий, децентрализованные биржи могут изменить структуру современных финансов и создать новый ландшафт для предпринимательства и инноваций, демонстрируя перспективы и проблемы децентрализованных бизнес-моделей.

Ключевые слова: финансовый сектор, блокчейн, использование блокчейн-технологий, криптовалюта, децентрализованные биржи, финансовый рынок.

THE IMPACT OF DECENTRALIZED EXCHANGES ON CHANGING THE LANDSCAPE OF THE FINANCIAL MARKET

*Sigunova T.A., Candidate of Economic Sciences, Professor, Professor of
the Department «Financial Accounting and Control»,
MIREA - Russian Technological University, Moscow, Russia*

Abstract. The introduction of blockchain technology minimizes costs, generates a distributed ledger, and enhances the integration capabilities of decentralized platforms, enabling integration for decentralized business models. In the financial market, blockchain technology promotes decentralized financial services, which tend to be more decentralized, innovative, interoperable, borderless, and transparent. By relying on blockchain technology, decentralized exchanges can expand access to financial services, facilitate open access, encourage innovation without permission, and create new opportunities for entrepreneurs and innovators. This article assesses the benefits of decentralized exchanges, identifying existing business models, potential challenges, and limitations. As a new field of financial technology, decentralized exchanges can change the structure of modern finance and create a new landscape for entrepreneurship and innovation, demonstrating the prospects and challenges of decentralized business models.

Keywords: financial sector, blockchain, use of blockchain technology, cryptocurrency, decentralized exchanges, financial market.

JEL classification: D53, E44, E6.

Для цитирования: Сигунова Т.А. Влияние децентрализованных бирж на изменение ландшафта финансового рынка // Прогрессивная экономика. 2021. №4. С. 45–63.

Введение

Актуальность темы исследования определяется тем, что децентрализованные финансы окажут значительное воздействие на тенденции и динамику развития финансового сектора в будущем, поскольку могут трансформировать структуру всей финансовой системы на макроэкономическом уровне. Система децентрализованных финансов представляет собой общую концепцию, которая функционирует без посредников, таких как банки, страховые компании или клиринговые палаты, и регламентируется смарт-контрактами.

Видение новой финансовой системы сопровождается пространством распределенных реестров с момента его создания. В настоящее время криптовалютные биржи обрабатывают более 10 миллиардов долларов торгового объема в день. Подавляющее большинство данного объема приходится на централизованные биржи, которые хранят активы клиентов и осуществляют расчет по сделкам. Криптовалютные биржи являются слабо регулируемыми централизованными биржами, которые обладают значительными уязвимостями: от краж криптовалюты до должностных преступлений по манипулированию ценами. Соответственно децентрализованные биржи могут стать альтернативой для обмена криптовалюты на основании смарт-контрактов.

Растущий спрос на децентрализованные биржи криптовалют был вызван уровнем безопасности и конфиденциальности, который они могли предложить пользователям. Децентрализованные биржи также имеют гораздо более глубокий уровень интеграции в общую отрасль децентрализованных финансов и обеспечивают большее разнообразие активов.

Централизованные биржи обеспечивают обмен криптовалют с положительной динамикой и большой торговой активностью, часто во избежание юридических проблем или проблем с безопасностью и для обеспечения максимальной прибыльности. В то время как листинг на децентрализованных биржах полностью зависит от его сообщества: любой

пользователь или проект может создать пул и предоставить ликвидность для начала торговли. Таким образом, многие альткоины и токены с небольшой рыночной капитализацией доступны только через децентрализованные биржи.

Децентрализованные биржи обеспечивают эффективное соотношение курсовой разницы, устраняя при этом недостатки централизованных бирж, так как сделки атомарно выполняются смарт-контрактом, обеспечивая прозрачность Средства не могут быть украдены оператором биржи, потому что их логика хранения и обмена обрабатывается и гарантируется смарт-контрактом.

Несмотря на преимущества децентрализованных бирж криптовалюты, они имеют фундаментальный недостаток: сделки, опосредованные смарт-контрактами, осуществляются медленнее, то есть трейдеры могут пытаться принимать заказы, которые уже были приняты или отменены, но кажутся активными из-за их просмотров сообщений, отправленных по сети. Также злоумышленники могут выполнять запросы, наблюдая за ними и размещая свои собственные запросы на обмен с более высокой комиссией, чтобы гарантировать, что они будут получены первыми.

Таким образом, противоречие между потребностью в эффективных транзакциях и озабоченностью по поводу монопольной власти характеризует то, как человеческое общество приближается к доминирующим посредникам в экономических транзакциях. Данное напряжение особенно ярко проявляется в финансовой системе, где финансовые операции осуществляются и контролируются крупными финансовыми учреждениями, что определяет необходимость исследования использования децентрализованных бирж для обмена криптовалют.

Обзор литературы

В финансовом секторе посредники часто играют важную роль в снижении транзакционных издержек и расширении транзакционных возможностей. В экономических сделках посредники часто помогают

участникам сделки находить друг друга, устанавливать доверительные отношения и совершать сделки [14].

Привлечение посредников обеспечивает установление связей, заключение контрактов и обеспечение выполнения соглашений. При этом необходимо учитывать, что посредники имеют значительное влияние при осуществлении транзакций, что обеспечивает максимизацию интересов посредников, и как следствие, формирует монопольные структуры

Без посредников стороны по сделке не смогут устанавливать связи, заключать контракты или обеспечивать выполнение соглашений. Тем не менее, посредники часто обладают значительной властью в формировании экономических транзакций, где могут использовать свою власть для максимизации собственных интересов, вызывая озабоченность по поводу своей монопольной власти [1; 2; 3].

На протяжении веков финансовые учреждения играли важную роль в посредничестве и структурировании экономических транзакций, которые в противном случае было бы трудно выполнить из-за транзакционных издержек [5]. Финансовые учреждения сокращают транзакционные издержки, связывая участников рынка и укрепляя доверие [6].

При переходе к цифровой экономике финансовые технологии начали играть определенную роль, которую традиционно играли крупные финансовые учреждения. В некоторых случаях цифровые технологии могут снизить транзакционные издержки, расширить объем транзакций и возможности одноранговых транзакций, стимулируя инновации в финансовом секторе [7]. Так, финансовая система снизила потребность в финансовых учреждениях, однако не устранила посредников полностью: происходит замена одного посредника (например, финансового учреждения) другим (например, технологической компанией).

Если децентрализация и дезинтермедияция будут продолжать набирать обороты, децентрализованное финансирование на основе распределенных реестров может стать следующим шагом в этом прогрессе. Последние

разработки в области технологии блокчейн расширяют возможности новой парадигмы, основанной на децентрализации и дезинтермедиации.

Технология блокчейн может устранить необходимость использования посредников в финансовых транзакциях, поскольку технология может облегчить одноранговые транзакции через распределенное доверие и децентрализованные платформы. В результате, технология блокчейн может существенно увеличить объем и эффективность одноранговых транзакций, превратив ранее неосуществимые бизнес-модели в жизнеспособные. Благодаря технологии блокчейн финансовые услуги могут стать более децентрализованными, инновационными, функционально совместимыми, безграничными и прозрачными.

Исследователями было выявлено, что переменные баланса и отчета о прибылях и убытках воздействуют на изменение ликвидности во времени – другими словами, спреды расширяются, когда специализированные участники имеют большие позиции или теряют деньги.

Новая парадигма децентрализованного финансового сектора отличается от парадигмы, построенной на экономике транзакционных издержек, на основании следующих положений:

1. Система традиционных издержек фокусируется на оппортунизме, в то время как эта новая парадигма основана на распределенном доверии [8; 9]. Технология блокчейн может создавать распределенное доверие, потому что транзакции, записанные в блокчейн, являются действительными, неизменяемыми и поддающимися проверке: они были подтверждены посредством распределенного консенсуса и защищены с помощью передовой криптографии [10]. Соответственно блокчейн может служить общим источником истины для участников транзакции, облегчая эффективные одноранговые транзакции.

2. Система традиционных издержек признает роль иерархий и посредников в снижении транзакционных издержек, в то время как эта новая

парадигма фокусируется на снижении транзакционных издержек за счет децентрализации и дезинтермедиации [11].

Благодаря децентрализации и дезинтермедиации технология блокчейн может снизить затраты, связанные с поиском, заключением договоров и принудительным исполнением, одновременно расширяя возможности транзакций, напрямую соединяя одноранговые узлы с одноранговыми узлами инновационными способами [12].

Благодаря распределенным реестрам и децентрализованным платформам, поддерживаемым технологией блокчейн, предприниматели и новаторы осознали возможности создания открытой финансовой системы с ограниченным участием финансовых учреждений или без них. Поступая таким образом, они намереваются снизить транзакционные издержки, расширить финансовую доступность, расширить возможности открытого доступа, поощрять инновации без разрешения и создавать новые возможности для бизнеса [14].

Несмотря на то, что выявленные тенденции развития децентрализованных бирж криптовалюты находится на начальной стадии, они демонстрируют потенциал технологии блокчейн в создании нового набора бизнес-моделей, которые сосредоточены на децентрализации и дезинтермедиации. Если движущие силы продолжают набирать обороты, то они могут вытеснить существующие отрасли и сформировать новые возможности для предпринимательства и инноваций.

Результаты

В настоящее время централизованные биржи доминируют в торговле криптовалютой, популярность децентрализованных бирж растет, поскольку они упрощают одноранговую торговлю, полагаясь на автоматические смарт-контракты для выполнения сделок без посредников. При этом не все децентрализованные биржи используют идентичную базовую инфраструктуру. В то время как некоторые сохраняют традиционные модели книги заказов, другие – используют протоколы возникающей ликвидности. В

дополнение к протоколам обмена и ликвидности разработчики создают новые инструменты агрегирования для устранения разрозненной ликвидности, присущей децентрализованным биржам.

Криптовалютные биржи являются важным источником ликвидности на мировом рынке криптовалют, обеспечивая ежедневный объем торгов на миллиарды долларов. По мере расширения этого рынка ведущие биржевые платформы продолжают масштабироваться в ответ на спрос на цифровые активы, предлагая хранение активов, новые торговые функции и функции, а также доступ к постоянно растущему количеству цифровых активов.

Децентрализованные биржи используют другой подход к покупке и продаже цифровых активов: они работают без посреднической организации для клиринга транзакций, вместо этого полагаясь на самоисполняющиеся смарт-контракты для облегчения торговли. Эта динамика позволяет совершать мгновенные сделки, часто по более низкой цене, чем на централизованных биржах криптовалют.

В отсутствие посредников децентрализованные биржи используют некастодиальную структуру. Данная система означает, что клиент сохраняет криптовалюту и несет ответственность за управление кошельком и закрытыми ключами, но это сопряжено с риском потери, кражи или уничтожения ключей. Отсутствие посредника также означает, что большинство децентрализованных бирж имеют ограниченный риск контрагента и не обязаны соблюдать нормативные стандарты KYC или AML.

Развивающийся рынок децентрализованных бирж включает в свою структуру отдельные сегменты. Каждая платформа использует различные реализации книг заказов, пулов ликвидности или других механизмов децентрализованного финансирования, таких как инструменты агрегации, чтобы предлагать новые и экспериментальные финансовые инструменты.

В настоящее время было выявлено четыре аспекта, на основании которых биржи могут быть децентрализованы (рис. 1).



Рис. 1. Основания для децентрализации биржи криптовалюты

Источник: составлено автором

Регулирование данных функций воздействует на выбор бирж с учетом требований к производительности, конфиденциальности и резервам. Кредитование и заимствование являются ключевыми услугами, предоставляемыми финансовой отраслью. Реализуемая система децентрализованных финансов стремится изменить эту область, используя смарт-контракты и децентрализованную систему обработки и проверки.

Основным вариантом использования децентрализованного кредитования и заимствования является (маржинальное) кредитование для спекуляций с криптовалютами. Рост доходности может быть еще одной мотивацией для кредитования и заимствования криптовалют, поскольку каждый получает токен управления, который может превышать разницу между ставками кредитования и заимствования. Технология Compound является крупнейшим протоколом кредитования в системе децентрализованных финансов. Uniswap, SushiSwap и Curve Finance – самые известные децентрализованные биржи, работающие в настоящее время. Стоимость всех трех заблокирована на сумму чуть более 4 млрд. долл. США.

На рис. 2 представлена структура криптоактивов в зависимости от принадлежности по состоянию на 2020 год. В настоящее время 40 млрд. долларов размещено в системе децентрализованных финансов.

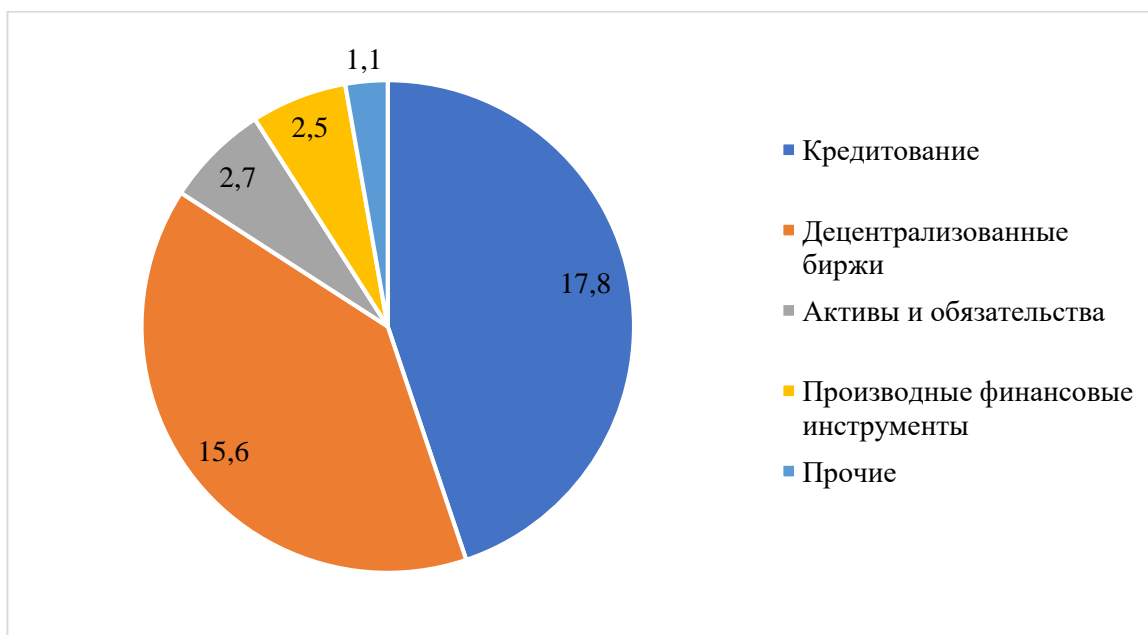


Рис.2. Структура криптоактивов по принадлежности (по состоянию на 2020 год), млрд. долл.

Источник: составлено автором на основе [3; 4]

Современное поколение децентрализованных бирж не использует реестр заказов для облегчения сделок или установления цен. Вместо этого данные платформы обычно используют протоколы пула ликвидности для определения цен на активы. Одноранговые биржи мгновенно совершают сделки между кошельками пользователей – процесс, который некоторые называют свопом, децентрализованные бирж в данной категории ранжируются по общей заблокированной стоимости или стоимости активов, хранящихся в смарт-контрактах протокола.

На рис. 3 представлена удельный вес децентрализованной биржи в зависимости от занимаемой доли рынка.

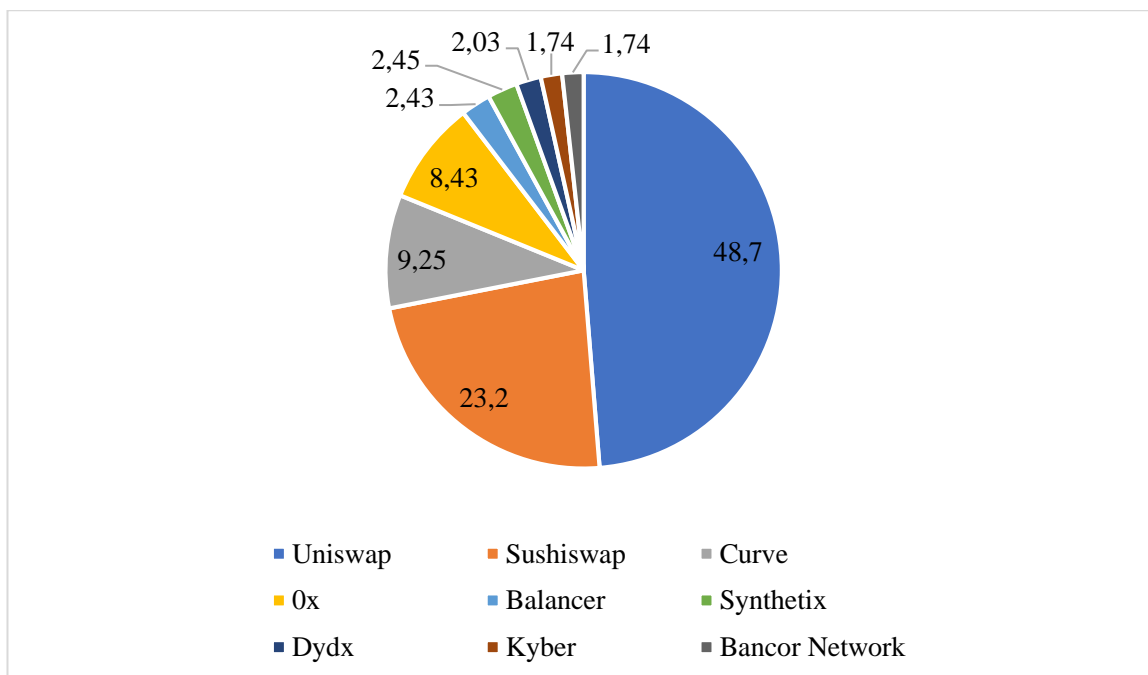


Рис.3. Структура децентрализованных бирж криптовалют, %

Источник: составлено автором на основе [10; 12]

В заключении были проанализированы ключевые протоколы осуществления смарт-контрактов на децентрализованных биржах. Ethereum протоколы Uniswap занимают более 65% доли рынка децентрализованных обменов, однако в протоколах BSC, Uniswap выполняется 99,99% сделок. Это показывает, что Ethereum является основной площадкой для инноваций, и успешные инновации будут тиражироваться в других цепочках, чтобы пользоваться преимуществами конкретных цепочек.

Объем торгов на децентрализованных биржах с момента создания Ethereum составил более 132 миллиардов долларов, при этом более 95% приходилось только на 2020 год. Более 1,34 миллиона пользователей потратили ~ 207 миллионов долларов на комиссию за транзакцию (не включая комиссию за торговлю) на выполнение 46 миллионов сделок на Ethereum.

На рис. 4 показана статистика торгов децентрализованных бирж на блокчейн Ethereum за 2020 год.

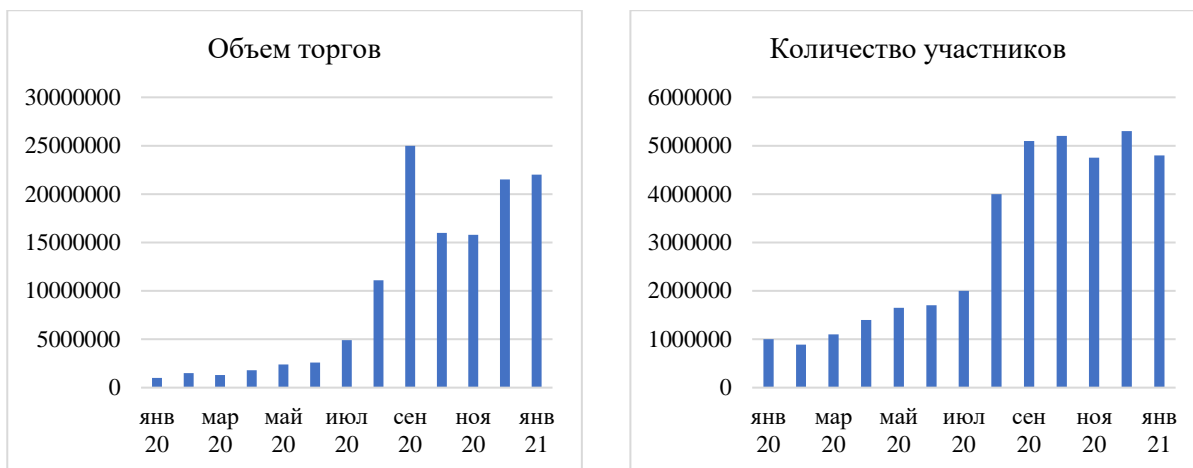


Рис. 4. Динамика торгов на децентрализованных биржах с использованием блокчейн Ethereum

Источник: составлено автором на основе [11; 12]

С другой стороны, Binance Smart Chain демонстрирует динамичное развитие. Более 121 тысячи пользователей совершили ~ 5 миллионов сделок на BSC за последние пять месяцев, в результате чего объем торгов составил более 2,18 миллиарда долларов.

На рисунке 5 представлена динамика использования блокчейн-технологии BSC на рынке децентрализованных бирж.

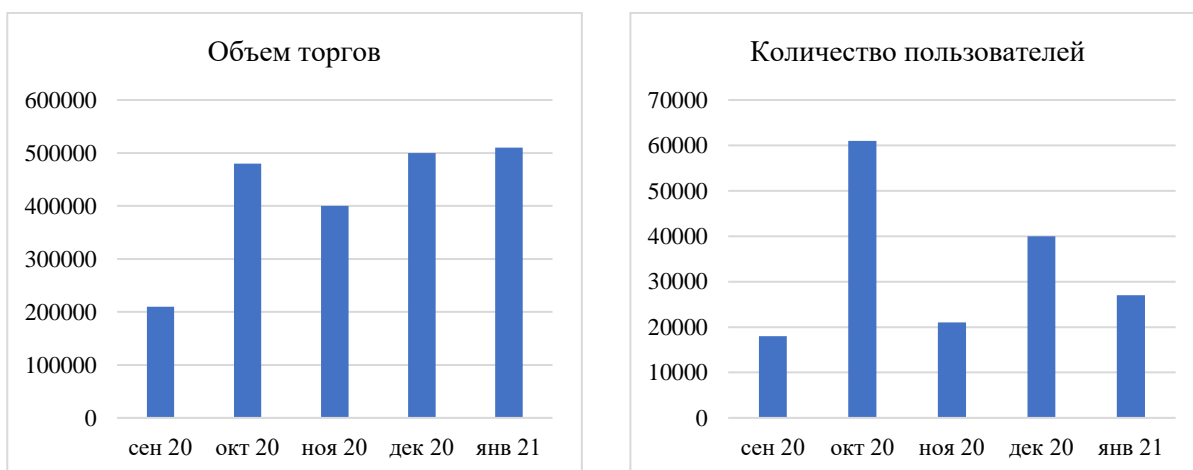


Рис. 5. Динамика использования блокчейн-технологии BSC на рынке децентрализованных бирж

Источник: составлено автором на основе [5; 7]

Трейдеры совершили более 27 миллионов сделок WETH, в результате чего объем торгов составил 92 миллиарда долларов. С другой стороны, на BSC 86% сделок (~ 4,3 миллиона) включали WBNB, в результате чего объем торгов составил 2 миллиарда долларов.

Стоит отметить, что в 2020 году рынок децентрализованного обмена криптовалютой значительно вырос, при этом большая часть этого роста обусловлена протоколом Uniswap, который разветвляется, настраивается и развертывается в цепочках Ethereum и Binance для привлечения трейдеров, что демонстрирует тенденцию, что инновации в сфере децентрализованных бирж криптовалют являются сложной задачей для развития финансового сегмента.

Таким образом, 2020 год стал итогом впечатляющих трансформаций в результате запуска второй версии Uniswap, запуском агрегаторов децентрализованных бирж криптовалют. Децентрализованные биржи составляют примерно 1–4% от общего объема торгов. Общий объем торгов на 10 крупнейших децентрализованных бирж значительно уступает объему 10 крупнейших централизованных бирж с соотношением 0,104 трлн дол. США к 1,44 трлн дол. США соответственно.

Обсуждение

В настоящее время децентрализованные биржи обмена криптовалютой еще не полностью раскрыли свой потенциал из-за ряда проблем, связанных с мошенничеством, нестабильностью, удобством использования и неопределенностью регулирования.

Во-первых, децентрализованные биржи обмена криптовалютой могут быть уязвимы как для мошенничества, так и для распространения непроверенных финансовых инноваций. Для успешного развития децентрализованного обмена криптовалютой необходимо развивать здоровую экосистему, которая поощряет ответственные инновации, чтобы отсеивать мошенников.

Во-вторых, децентрализованное финансирование, как правило, основывается на нестабильных криптовалютах, препятствующих стабильности и принятию клиентов. В настоящее время эта проблема

решается с помощью стейблкоинов, стоимость которых часто привязана к фиатным валютам.

В-третьих, децентрализованные биржи криптовалют имеет тенденцию следовать по пути развития технологий, а не рыночного спроса. В результате многие проекты, как правило, сосредоточены на техническом прогрессе, а не на полезности и удобстве использования. Чтобы проникнуть на основной рынок, децентрализованные финансы должны быть в большей степени ориентированы на пользователя и создавать реальную ценность для пользователей.

В-четвертых, децентрализованные биржи криптовалют сталкиваются с существенной нормативной неопределенностью и тщательностью, что может сдерживать предпринимательство и инновации.

Для конструктивного развития децентрализованного финансирования необходима четкая нормативно-правовая база, поддерживающая ответственные инновации. Поэтому многие проблемы можно преодолеть с развитием технологии блокчейн и децентрализованного финансирования. Ограничения часто связаны с характером и характеристиками децентрализованных платформ и распределенного реестра.

Так, создание распределенного доверия на децентрализованных платформах может быть дорогостоящим. Для достижения распределенного доверия с помощью технологии блокчейн децентрализованная сеть часто публично распространяет доступную информацию всем сторонам, проверяет информацию посредством распределенного консенсуса и хранит дублированную информацию между партнерами. Интеграция распределенного реестра может резко увеличить затраты на подготовку, обработку и хранение информации, что вызывает необходимость привлечения дополнительного инвестирования.

Хотя неизменность публичных реестров и смарт-контрактов повышает прозрачность и доверие, она также может привести к жесткости и негибкости. Децентрализованное финансирование, построенное на технологии блокчейн и

смарт-контрактах, часто наследует такую жесткость и негибкость, что потенциально препятствует экспериментам, обучению и открытиям. Несмотря на то, что смарт-контракты и децентрализованные платформы могут быть обновлены с помощью распределенного консенсуса, достижение широкого консенсуса между ключевыми заинтересованными сторонами в отношении реализации крупных обновлений часто является сложной задачей. Когда консенсуса не происходит, прогресс может остановиться.

Вместе с тем децентрализованному финансированию может не хватать подотчетности. При минимальном участии центральных структур или их отсутствии может стать неясным, кто должен нести ответственность за нарушения в децентрализованной финансовой экосистеме. В сложных и спорных ситуациях может не быть центральной стороны, к которой можно было бы прибегнуть.

При возникновении проблем ни одна центральная сторона не может предпринять действия по замораживанию транзакций, исправлению проблем и восстановлению нормальной работы. Без достаточной подотчетности децентрализованное финансирование может столкнуться с серьезными ограничениями.

Наконец, децентрализованные платформы с большей вероятностью добьются распределенного доверия к входным данным, которые могут быть объективно зарегистрированы и проверены. Многие аспекты бизнеса и жизни не могут быть объективно кодифицированы или публично записаны в блокчейн, поэтому они не могут стать входными данными для системы распределенного доверия. В результате, децентрализованная система распределенного реестра может не в полной мере использовать всю доступную информацию, что ограничивает ее эффективность и потенциальную полезность.

Заключение

Национальные фиатные валюты существуют на протяжении многих веков. Еще несколько десятилетий назад валюты поддерживались

драгоценными металлами, такими как золото, и центральные учреждения полагались на обеспечение валют золотом. В последние годы фиатные валюты больше не обеспечиваются золотом, поэтому ценность бумажной валюты напрямую связана с доверием, которое люди испытывают к экономике, правительству и центральному банку конкретной страны.

Цифровые инновации трансформировали основные отрасли – от розничной торговли и СМИ до гостеприимства. Несмотря на то, что «новички» в сфере финансовых технологий начали поглощать рыночные доли действующих поставщиков финансовых услуг, лежащие в их основе бизнес-модели до сих пор не подвергались серьезным испытаниям, крупные банки по-прежнему доминируют в конкурентной среде. Данная тенденция связана с тем, что деятельность традиционных финансовых институтов защищена законодательством: у них есть доступ к системам страхования вкладов.

Современная финансовая система по-прежнему сильно зависит от банков и других финансовых учреждений, которые играют решающую роль центрального посредника, обеспечивающего относительно эффективную и надежную работу сети. С появлением системы децентрализованных финансов функционирующим финансовым учреждениям придется изменить свое мышление.

Децентрализованное финансирование может снизить риск контрагента, предоставляя гарантии выполнения транзакций с использованием программного обеспечения с открытым исходным кодом в общедоступной среде. Блокчейн предлагает более прозрачную и безопасную систему, которая не полагается на сложные регулируемые отношения. Это также может открыть новые рынки, что позволит расширить выбор с точки зрения продуктов, стоимости и рисков.

Таким образом, технология блокчейн может снизить транзакционные издержки, расширить объем транзакций и возможности одноранговых транзакций, создав новую парадигму для децентрализованных бизнес-моделей. Эта новая парадигма привела к появлению децентрализованных

финансов, которые используют технологию блокчейн для создания альтернативной финансовой системы, которая может быть более децентрализованной, инновационной, функционально совместимой, безграничной и прозрачной.

Литература

1. A Deep Dive into Decentralized Exchanges. URL: <https://coinmarketcap.com/alexandria/article/a-deep-dive-into-decentralized-exchanges> (accessed: 21/01/2021).
2. Alexander C., Heck D.F. Price discovery in bitcoin: The impact of unregulated markets // *Journal of Financial Stability*. 2020. No 50. pp. 1–18.
3. Angeris G., Chitra T. Improved price oracles: Constant function market makers // *Conference: AFT '20: 2nd ACM Conference on Advances in Financial Technologies*. 2020. pp. 80–91.
4. Chen M.A., Wu Q., Yang B. How valuable is FinTech innovation? // *Review of Financial Studies*. 2019. Vol. 32 (5). pp. 2062–2106.
5. Cohen J.E. *Between Truth and Power: The Legal Constructions of Informational Capitalism*. Oxford University Press, New York. 2019. pp. 19–25.
6. Comparing DEXs-Ethereum and Binance Smart Chain. URL: <https://bitquery.io> (accessed: 11/02/2021).
7. Cong L.W., He Z. Blockchain disruption and smart contracts // *Review of Financial Studies*. 2019. Vol.32 (5). pp. 1754–1797.
8. Financial Stability Board. *Decentralised financial technologies: report on financial stability, regulatory and governance implications*. URL: <https://www.fsb.org/2019/06/decentralisedfinancial-technologies-report-on-financial-stability-regulatory-and-governance-implications/> (accessed: 08/01/2021).
9. Gandal N., Hamrick J., Moore T., Oberman T. Price manipulation in the bitcoin ecosystem // *Journal of Monetary Economics*. 2018. Vol. 95. pp. 86–96.
10. How DEXs Fuel the Development of the Decentralized Internet. URL: <https://hackernoon.com/how-dexs-fuel-the-development-of-the-decentralized-internet-xp1p34ek> (accessed: 16/01/2021).

11. Lin L.X. Deconstructing decentralized exchanges // Stanford Journal of Blockchain Law & Policy. URL: <https://stanford-jblp.pubpub.org/pub/deconstructing-dex> (accessed: 26/01/2021).
12. Murray A., Kuban S., Josefy M., Anderson J. Contracting in the smart era: the implications of blockchain and decentralized autonomous organizations for contracting and corporate governance // Academy of Management Perspectives. 2019. pp. 51–55.
13. Seidel M.-D.L., Questioning centralized organizations in a time of distributed trust // Journal of Management Inquiry. 2018. Vol. 27 (1). pp. 40–44.
14. Srnicek N. Platform Capitalism. Cambridge, UK. 2017. pp. 35–40.

References

1. A Deep Dive into Decentralized Exchanges. URL: <https://coinmarketcap.com/alexandria/article/a-deep-dive-into-decentralized-exchanges> (accessed: 21/01/2021).
2. Alexander C., Heck D.F. Price discovery in bitcoin: The impact of unregulated markets // Journal of Financial Stability. 2020. No 50. pp. 1–18.
3. Angeris G., Chitra T. Improved price oracles: Constant function market makers // Conference: AFT '20: 2nd ACM Conference on Advances in Financial Technologies. 2020. pp. 80–91.
4. Chen M.A., Wu Q., Yang B. How valuable is FinTech innovation? // Review of Financial Studies. 2019. Vol. 32 (5). pp. 2062–2106.
5. Cohen J.E. Between Truth and Power: The Legal Constructions of Informational Capitalism. Oxford University Press, New York. 2019. pp. 19–25.
6. Comparing DEXs-Ethereum and Binance Smart Chain. URL: <https://bitquery.io> (accessed: 11/02/2021).
7. Cong L.W., He Z. Blockchain disruption and smart contracts // Review of Financial Studies. 2019. Vol.32 (5). pp. 1754–1797.
8. Financial Stability Board. Decentralised financial technologies: report on financial stability, regulatory and governance implications. URL:

<https://www.fsb.org/2019/06/decentralisedfinancial-technologies-report-on-financial-stability-regulatory-and-governance-implications/> (accessed: 08/01/2021).

9. Gandal N., Hamrick J., Moore T., Oberman T. Price manipulation in the bitcoin ecosystem // *Journal of Monetary Economics*. 2018. Vol. 95. pp. 86–96.

10. How DEXs Fuel the Development of the Decentralized Internet. URL: <https://hackernoon.com/how-dexs-fuel-the-development-of-the-decentralized-internet-xp1p34ek> (accessed: 16/01/2021).

11. Lin L.X. Deconstructing decentralized exchanges // *Stanford Journal of Blockchain Law & Policy*. URL: <https://stanford-jblp.pubpub.org/pub/deconstructing-dex> (accessed: 26/01/2021).

12. Murray A., Kuban S., Josefy M., Anderson J. Contracting in the smart era: the implications of blockchain and decentralized autonomous organizations for contracting and corporate governance // *Academy of Management Perspectives*. 2019. pp. 51–55.

13. Seidel M.-D.L., Questioning centralized organizations in a time of distributed trust // *Journal of Management Inquiry*. 2018. Vol. 27 (1). pp. 40–44.

14. Srnicek N. *Platform Capitalism*. Cambridge, UK. 2017. pp. 35–40.