



Прогрессивная



ЭКОНОМИКА

Международный
научно-исследовательский
журнал

№2 / 2022

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, 2022 г.

Подписано к публикации: 20.02.2022

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Чжан Тиншо, Кашбразиев Р.В.

**РОССИЙСКО-КИТАЙСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В
ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СФЕРЕ В XXI ВЕКЕ 5**

Варфоломеева В.А., Муслимова Э.Х.

**СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ И МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ
ПЕРСОНАЛА 23**

Овинников В.А.

РАЗВИТИЕ ОТРАСЛИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ В РОССИИ 42

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

DOI: 10.54861/ 27131211_2022_2_5

УДК 339.9

РОССИЙСКО-КИТАЙСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СФЕРЕ В XXI ВЕКЕ

Чжан Тиншо, магистрант, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, Россия

Кашбразиев Р.В., доктор экономических наук, профессор, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, Россия

Аннотация. Статья посвящена особенностям и перспективам российско-китайского сотрудничества в энергетической сфере. Выявлено, что на настоящем этапе взаимоотношений энергетическое сотрудничество России и Китая имеет стратегический характер и представляет достижение взаимовыгодного интереса. При этом для России возможность поставок энергоносителей в Китай является ключевым компонентом экономического развития и развития топливно-энергетического комплекса с привлечением иностранных инвестиций. Для Китая усиление интенсивности сотрудничества с Россией обусловлено стремлением достижения экономической безопасности, обеспечения потребностей растущей экономики энергетическими ресурсами, снижением зависимости от стран Персидского залива. По мнению авторов, перспективными являются следующие направления сотрудничества России и Китая в энергетической сфере: 1) увеличение числа совместных инфраструктурных проектов с привлечением иностранных инвестиций из Китая; 2) активная реализация проектов по

совместной добыче полезных ископаемых на территории России, увеличение их поставок в Китай; 3) расширение государственных гарантий, обеспечивающих договорные отношения между странами для долгосрочного сотрудничества в сфере энергетики; 4) усиление дипломатических связей и связей на уровне отдельных компаний поставщиков, производителей и потребителей энергетических ресурсов; 5) проведение разработок и реализация совместных проектов в сфере возобновляемых источников энергии, а также совместное сотрудничество в сфере атомной энергетики.

Ключевые слова: энергетическая сфера, энергетические сотрудничество, экспорт, импорт.

RUSSIAN-CHINESE COOPERATION IN THE ENERGY SECTOR IN THE XXI CENTURY

Zhang Tingsho, Master's student, Kazan (Volga) Federal University, Kazan, Russia

Kashbraziev R.V., Doctor of Economics, Professor, Kazan (Volga) Federal University, Kazan, Russia

Abstract. The article is devoted to the peculiarities and prospects of Russian-Chinese cooperation in the energy sector. It is revealed that at the present stage of the relationship, energy cooperation between Russia and China has a strategic nature and represents the achievement of mutually beneficial interest. At the same time, for Russia, the possibility of energy supplies to China is a key component of economic development and the development of the fuel and energy complex with the attraction of foreign investment. For China, the increased intensity of cooperation with Russia is due to the desire to achieve economic security, meet the needs of a growing economy with energy resources, and reduce dependence on the Persian Gulf countries. According to the authors, the following areas of cooperation between Russia and China in the energy sector are promising: 1) an increase in the number

of joint infrastructure projects involving foreign investment from China; 2) active implementation of joint mining projects in Russia, an increase in their supplies to China; 3) expansion of state guarantees that ensure contractual relations between countries for long-term cooperation in the field of energy; 4) strengthening of diplomatic ties and ties at the level of individual companies of suppliers, producers and consumers of energy resources; 5) development and implementation of joint projects in the field of renewable energy sources, as well as joint cooperation in the field of nuclear energy.

Keywords: energy sector, energy cooperation, export, import.

JEL classification: Q47, F53, L71.

Для цитирования: Чжан Тиншо, Каибразиев Р.В. Российско-китайское сотрудничество в энергетической сфере в XXI веке // *Прогрессивная экономика. 2022. №2. С. 5–22.*

Введение

Энергетические ресурсы являются важнейшим источником экономического развития как для стран-экспортеров, так и для тех стран, которые экспортируют их, поскольку с ростом экономики растет спрос на энергоносители. Доступ к энергетическим ресурсам является важным аспектом поддержания достигнутых темпов экономического роста и развития, поскольку экономический рост сопровождается увеличением потребления энергетических ресурсов.

В течение последних трех десятилетий экономика Китая развивается стремительно, что находит свое отражение в потребности обеспечения темпов роста энергетическими ресурсами. Географическая близость России и Китая, а также особенности экономик обеих стран обуславливают характер их взаимоотношений в сфере энергетического сотрудничества.

Актуальность выбранной тематики исследования обусловлена возрастанием роли стратегической кооперации между Китаем и Россией, особенно в условиях геополитической нестабильности и замедления темпов экономического развития в период пандемии COVID-19. В условиях нестабильности мировой конъюнктуры возрастает важность исследования международной кооперации в ключевых отраслях, к которым относится энергетика.

Проблематика сотрудничества России и Китая в области энергетики рассматривается в работах А.Н. Захарова, Н.А. Русака, Я. Цзин, Х. Yishan и др. Авторы достаточно подробно рассматривают особенности топливно-энергетического сектора экономик Китая и России, однако определению перспектив сотрудничества в энергетической сфере уделяется достаточно мало внимания, в связи с чем данный аспект взаимодействия обеих стран требует уточнения.

Целью статьи является определение перспектив энергетического сотрудничества между Россией и Китаем в XXI веке.

Анализ развития энергетической сферы в РФ и Китае на современном этапе

Россия располагает богатыми запасами нефти и природного газа в Сибири и ее дальневосточном регионе. Однако эти ресурсы долгое время не имели отношения к Китаю. Китайско-российское сотрудничество в энергетическом секторе стало возможным только благодаря изменениям в международной ситуации в целом и в китайско-российских отношениях в частности в начале 1990-х годов. С тех пор такое сотрудничество неуклонно развивается [12]. Обе страны дополняют друг друга: Китай является крупнейшим импортером и потребителем энергии с долей в мировом потреблении 24%, а Россия – крупнейшим экспортером и страной-производителем нефти.

Начало сотрудничества России и Китая в энергетической сфере было положено в 1980-х гг. в контексте реформ Дэна Сяопина. Топливо-

энергетический комплекс играет важную роль в экономике Китая, а с начала XXI века с увеличением потребностей растущей экономики наблюдается разрыв между собственным потреблением и производством энергоресурсов.

На рис. 1 показаны данные о динамике потребления энергии в России и Китае. Мы видим, что потребление энергии в России в 2020 году составляет 731 млн тонн нефтяного эквивалента, что ниже уровня 1990 – 1991 гг. (879 млн тонн). Однако Китай за период с 1990 по 2020 годы нарастил показатель энергопотребления с 874 до 3381 млн тонн нефтяного эквивалента.

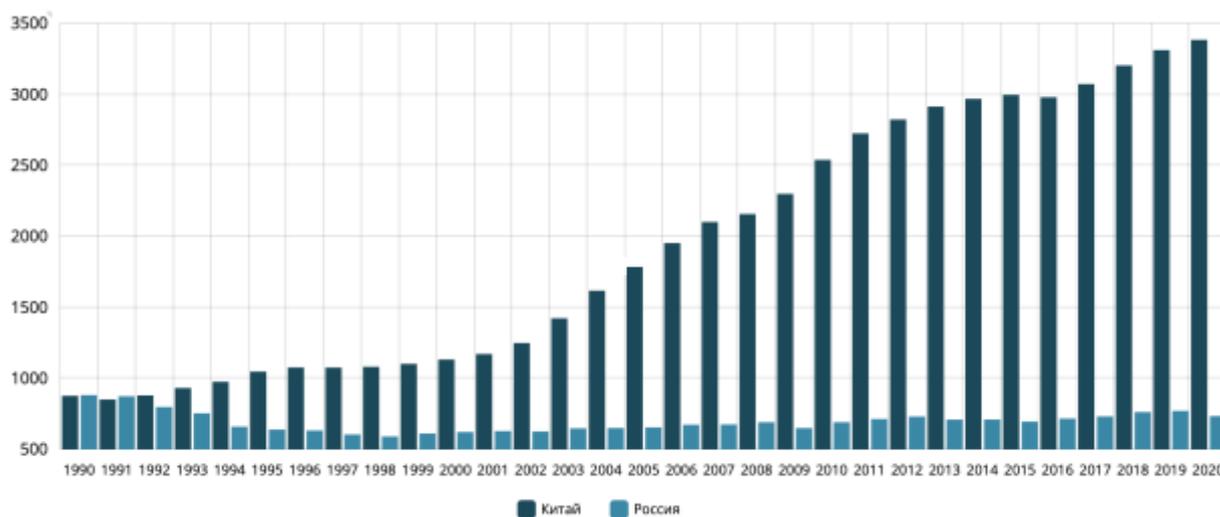


Рис. 1. Динамика потребления энергии в Китае и России за период с 1990 по 2020 гг., млн тонн нефтяного эквивалента

Источник: составлено авторами на основе [2]

В табл. 1 приведены данные относительно наличия запасов энергоресурсов в экономиках Китая и России, в сравнении с мировыми показателями. Согласно отчету EES ЕАЕС, Россия обладает 15,84% мировых запасов энергоносителей (нефти, газа и угля), что достаточно высокий показатель. Россия находится на 6 месте в мире по количеству запасов углеводородов и на 2 месте в мире по объемам их добычи [3]. Китай обладает 7,32% мировых запасов энергоносителей, то есть запасы Китая практически в 2 раза ниже российских, что и лежит в основе сотрудничества, поскольку Китаю требуется обеспечивать потребности быстрорастущей экономики, а имеющихся ресурсов для этого недостаточно.

Таблица 1

Запасы энергоносителей в экономиках Китая и России

Страна	Сырая нефть на 1 января 2013, млрд. тут	Природный газ на 1 января 2013, млрд. тут	Уголь на 31 декабря 2011, млрд. тут	Суммарные запасы (оценочно), млрд. тут	Доля в мировых запасах, проценты
Россия	16,934	62,347	119,184	198,465	15,84%
Китай	5,019	5,314	81,372	91,706	7,32%
Мир	349,033	256,57	647,186	1252,788	100%

Источник: составлено авторами на основе [8]

Рассматривая структуру экспорта из России в Китай (рис. 2), можно увидеть, что наибольшая доля (65,45%) приходится именно на минеральные продукты что напрямую указывает на преобладание экспорта энергоносителей в экономику Китая.

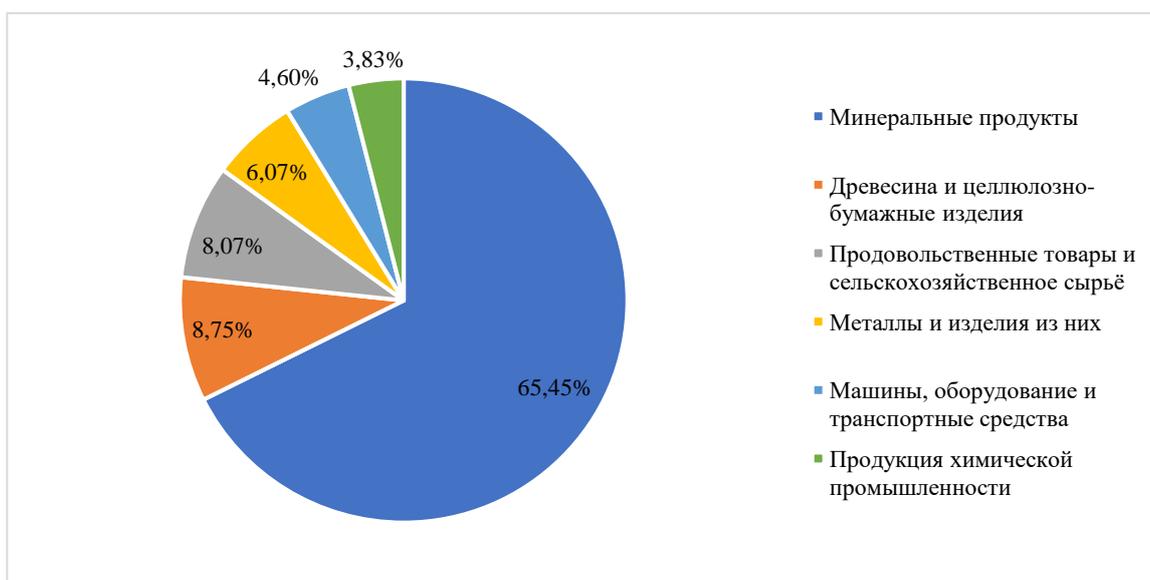


Рис. 2. Структура товарного экспорта из России в Китай в 2020 году, %

Источник: составлено авторами на основе [1]

При этом, как показано на рис. 3, Россия не является крупнейшим поставщиком нефти в экономику Китая. Главенствующую роль играет Саудовская Аравия. Важно отметить, что маршруты поставок нефти из Саудовской Аравии, Ирака и Анголы совпадают, что не позволяет

диверсифицировать каналы поставок и снизить уязвимость экономики Китая от геополитических рисков. В данном плане Россия занимает выгодное положение, чему также способствует географическое соседство обеих стран.

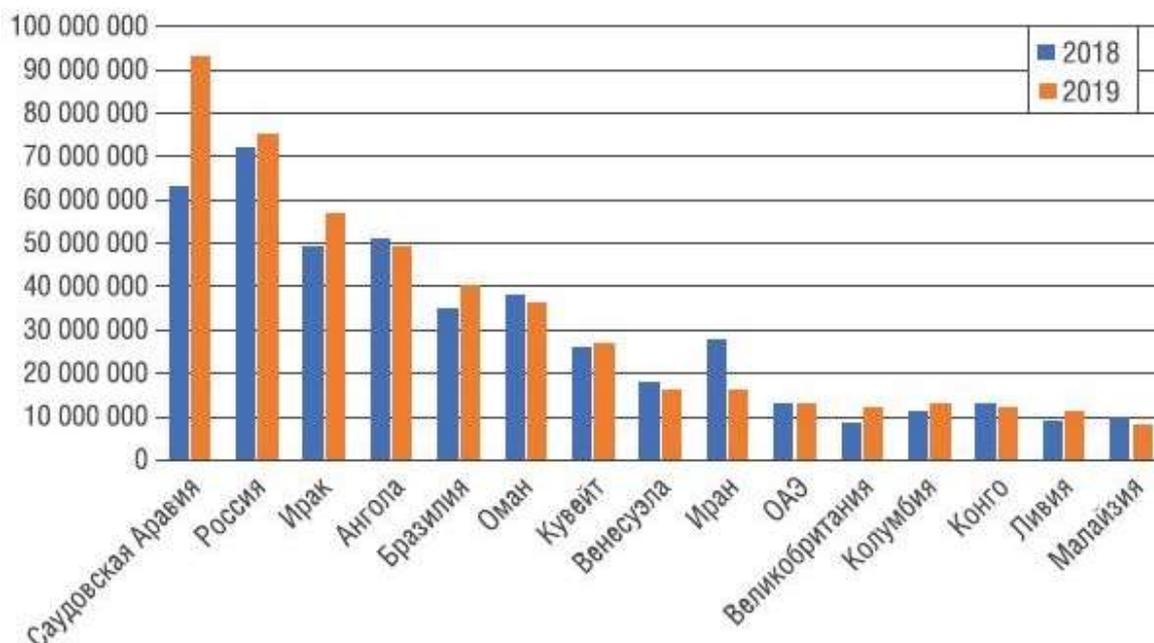


Рис. 3. Источники импорта нефти в Китай по странам в 2018-2019 гг.

Источник: составлено авторами на основе [3]

Российско-китайское сотрудничество в энергетической сфере было оформлено в 2008 году в рамках энергодиалога «Россия–Китай». В 2012 году энергодиалог был переименован в Межправительственную Российско-Китайскую комиссию по энергетическому сотрудничеству. В рамках данного сотрудничества задействовано четыре рабочие группы:

1. сотрудничество в угольной сфере;
2. сотрудничество в сфере электроэнергетики;
3. сотрудничество в сфере возобновляемых источников энергии;
4. сотрудничество в сфере оценки конъюнктуры энергетических рынков [9].

Рассмотрим более подробно результаты сотрудничества Китая и России в сфере энергетики. Здесь необходимо отметить, что в 2009 году в рамках Российско-китайского энергетического сотрудничества компанией ПАО

«Транснефть» был запущен в эксплуатацию нефтепровод «Восточная Сибирь–Тихий океан» (ВСТО), общей протяженностью 4740 км., соединяющий месторождения Сибири с рынками Китая и США.

Также с 2011 года поставки нефти в Китай осуществляются через нефтепровод «Сковородино-Мохэ», который является ответвлением ВСТО. Ежегодный объем поставок нефти по данному нефтепроводу составляет приблизительно 25–30 млн тонн. Российские нефтяные компании «Транснефть» и «Роснефть» получили эксклюзивное право на осуществление поставок нефти в Китай в течение 20 лет [6].

Также в настоящее время Россия активно привлекает иностранные китайские инвестиции для освоения месторождений, расположенных в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. В 2016 году компания Роснефть подписала соглашение с китайской компанией China National Chemical Corporation о сотрудничестве в рамках проекта «Восточной нефтехимической компании» (ВНХК), где доля капитала китайской компании составит 40% [11].

Касательно российско-китайского сотрудничества в газовой сфере, необходимо отметить, что в 2014 году ПАО «Газпром» и Китайская национальная нефтегазовая корпорация (CNPC) заключили договор купли-продажи российского газа по газопроводу «Сила Сибири» сроком на 30 лет. Договор предполагает ежегодные поставки российского газа в Китай в объеме 38 млрд куб. м. В декабре 2019 г. газопровод «Сила Сибири» был запущен в эксплуатацию. Согласно достигнутым договоренностям в 2020 г. в Китай было поставлено около 5 млрд куб. м газа, в 2021 г. – 10 млрд куб. м, а в 2022 г. – 15 млрд куб. м. Более того, после выхода к 2024 году на проектную мощность, которая составляет 38 млрд куб. м газа в год, который запланирован на 2024 г., Китай станет вторым по объему импортером российского газа после Германии [4].

Еще одно важное направление сотрудничества, на которое необходимо обратить внимание – сотрудничество в области электроэнергетики. Регионы Сибири и Дальнего Востока обладают потенциалом для выработки

избыточных мощностей электроэнергии, что позволяет транспортировать ее в Китай. Примером приграничного проекта в сфере электроэнергии могут послужить поставки АО «Восточная энергетическая компания». Контракт на поставки электроэнергии сроком на 25 лет был заключен в 2012 году. В 2018 году экспорт электроэнергии в Китай составил 3,955 млрд кВт/ч. Также в 2015 г. РФ и Китай заключили договор о строительстве двух энергоблоков на построенной ГК «Росатом» Тяньваньской АЭС [12].

На рис. 4 представлены ключевые направления российско-китайского сотрудничества в энергетической сфере. Из представленных данных можно видеть, что страны активно сотрудничают в таких сферах как создание специальной инфраструктуры, предоставление кредитов, участие в капитале и заключение долгосрочных контрактов.



Рис. 4. Ключевые направления сотрудничества России и Китая в энергетической сфере

Источник: составлено авторами на основе [7]

Под руководством глав государств двух стран энергетическое сотрудничество между Китаем и Россией преодолело неблагоприятные

последствия пандемии и сохранило положительную динамику развития в 2020 – 2022 гг., при этом торговля энергоресурсами достигла нового высокого уровня. проекты сотрудничества неуклонно продвигаются вперед, появляются новые области сотрудничества.

В 2021 году двусторонняя торговля между Китаем и Россией в энергетической отрасли в период с января по сентябрь достигла 34,9 миллиарда долларов, что составляет 34,3 процента от общего объема двусторонней торговли между двумя сторонами. Торговля углем и электроэнергией между Китаем и Россией также растет. В 2021 году двусторонняя торговля как природным газом, так и углем увеличилась более чем на 60 процентов в годовом исчислении, в то время как объем торговли электроэнергией вырос на 1,4 процента в годовом исчислении до 2,38 миллиарда киловатт-часов [11].

Вице-премьер КНР Хань Чжэн на 18-м заседании Китайско-российского комитета по сотрудничеству в области энергетики предложил двум странам продолжать укреплять сотрудничество в области глобального управления энергетикой и реагирования на изменение климата, придерживаясь принципа общей, но дифференцированной ответственности, практикуя многосторонность и продвигая систему глобального энергетического управления, чтобы она продвигалась вперед в более честной, справедливой и инклюзивной форме.

Хань Чжэн призвал обе стороны к дальнейшему углублению сотрудничества в области атомной энергетики, развитию сотрудничества по таким проектам, как строительство нефте- и газопроводов, расширению новых направлений энергетического сотрудничества и постепенному развитию сотрудничества в области возобновляемых источников энергии, водородной энергетики, хранения энергии и технологических инноваций [10].

Таким образом, на настоящем этапе взаимоотношений, энергетическое сотрудничество России и Китая имеет стратегический характер и представляет достижение взаимовыгодного интереса:

– Российско-китайское сотрудничество в энергетической сфере способствует повышению энергетической безопасности в регионе Северо-Восточной Азии, а также покрытию растущего спроса со стороны Китая на продукты энергетической отрасли.

– Сотрудничество в энергетической сфере курируется главами двух государств и сопровождается предоставлением государственных гарантий, составляющих основу долгосрочного взаимодействия.

– Взаимодействие в энергетической сфере открывает перспективы дальнейшего развития топливно-энергетического комплекса, играющего ключевую роль в экономическом развитии обеих стран.

– Россия в рамках сотрудничества с Китаем получает необходимую поддержку в финансировании дорогостоящих энергетических проектов, реализация которых была бы затруднена без привлечения иностранных инвестиций и технологий.

– Сотрудничество Китая и России в энергетической сфере позволяет осваивать новые месторождения и разрабатывать более эффективные методы добычи энергоресурсов.

– Совместное сотрудничество распространяется не только на сектор углеводородного, но и затрагивает другие ее сектора, так, например, создается основа для взаимодействия в области атомной энергетики.

Сотрудничество Китая и России обусловлено стремлением Правительства Китая достигать энергетической безопасности и диверсификации поставок энергоносителей. Темпы роста потребления энергии в Китае превышают мировые, что требует обеспечения долгосрочных контрактов и активного сотрудничества со странами импортерами.

Перспективы развития российско-китайского сотрудничества в энергетической сфере в XXI веке

Энергетические отношения между Китаем и Россией постоянно развиваются и углубляются, однако, по нашему мнению, они еще не достигли того уровня развития, который предполагает их географическая близость и

экономическая взаимодополняемость. Развитие инфраструктуры, необходимой для экономически эффективной доставки больших объемов энергии из России в Китай находится в стадии реализации и к 2022 году потенциал введенных в эксплуатацию проектов все еще не реализован.

Необходимо понимать, что Китай стремится воспользоваться преимуществами покупателя. Это означает мотивацию к достижению таких условий, при которых российская сторона собственными усилиями организует поставки энергии. Однако, как показывают итоги сотрудничества, китайская сторона начинает активно размещать инвестиции в инфраструктурные проекты, что безусловно является позитивной тенденцией и позволяет достигать баланса интересов и возможностей обеих сторон взаимоотношений.

Расширение сотрудничества между Китаем и Россией в энергетической сфере имеет следующие характерные ключевые особенности:

1. Взаимная дополняемость экономик обеих стран: страны не конкурируют, а выстраивают отношения на основе сотрудничества. Россия обладает богатыми месторождениями нефти и газа, в то время как Китай обладает огромным, постоянно расширяющимся рынком сбыта нефти и газа.

Сотрудничество в энергетической сфере является взаимовыгодным для стран: Китай на стабильной основе получает энергоносители из России необходимые для модернизации своей национальной экономики и улучшения жизни людей, а Россия получает средства, необходимые для оживления и развития экономики страны.

2. Сотрудничество в энергетической сфере является масштабным по своей сути. Все совместные проекты, такие как освоения месторождений природного газа в Восточной и Западной Сибири или нефтяной проект в Иркутске, являются крупномасштабными и требующими привлечения большого количества капитальных ресурсов.

Большие инфраструктурные проекты возможно осуществить только совместными усилиями, по этой причине китайские инвесторы принимают активное участие, инвестируя в экономику России. Завершение совместных

крупных инвестиционных проектов поможет поднять уровень китайско-российского экономического сотрудничества и торговли на новый уровень.

3. Энергетическое сотрудничество России и Китая пользуется активной поддержкой и поощрением со стороны правительств обеих стран, местных органов власти и заинтересованных компаний. Так, Правительство Автономной Республики Саха (Якутия) очень активно подходит к участию Китая в проектах по добыче природного газа в республике и добивается удовлетворительных результатов. К ним присоединилось все большее число российских нефтяных и газовых компаний. Это означает, что экономики стран связаны не только на уровне договоренностей властей, но и на уровне отдельных представителей бизнес-сообщества.

4. Сотрудничество Китая и России в энергетической сфере становится все более и более обширным, охватывая такие области как разведка месторождений полезных ископаемых, проведение совместных исследований и разработок, транспортировку, хранение, утилизацию, строительство трубопроводов, инвестиции, технические обмены и т.д.

5. Китайско-российское энергетическое сотрудничество не является исключительным, хотя оно в основном носит двусторонний характер. Энергетический сектор экономик обеих стран открыт для инвестиций из других государств, трансферу технологий, совместной разведки и т.д. Компании из США, Японии, Южной Кореи и других стран принимают участие в проектах совместной разработки нефтегазовых ресурсов. Но тем не менее, главную роль играют Китай и Россия.

Анализ научно-литературных источников позволяет прийти к выводу, что перспективными являются следующие направления сотрудничества России и Китая в энергетической сфере:

– увеличение числа совместных инфраструктурных проектов с привлечением иностранных инвестиций из Китая;

- активная реализация проектов по совместной добыче полезных ископаемых на территории России, увеличение их поставок в Китай с последующим ростом доли российских энергоресурсов на рынке Китая;
- проведение совместных исследований и разработок в энергетической сфере, экспорт технологий из Китая в Россию;
- расширение государственных гарантий, обеспечивающих договорные отношения между странами для долгосрочного сотрудничества в сфере энергетики;
- усиление дипломатических связей и связей на уровне отдельных компаний поставщиков, производителей и потребителей энергетических ресурсов;
- проведение разработок и реализация совместных проектов в сфере возобновляемых источников энергии, а также совместное сотрудничество в сфере атомной энергетики.

Особенно стоит отметить перспективы совместной работы в области возобновляемых источников энергии и в сфере атомной энергетики. Проект Тяньваньской атомной электростанции и АЭС Сюдапу, что отражает глубокие надежды двух глав государств на сотрудничество в области ядерной энергетики между двумя странами. Сотрудничество с российской компанией Росатом послужит основой для обмена знаниями, технологиями, а также сотрудничества в области устойчивого развития ядерной энергетики и перехода к низкоуглеродной энергетике, что будет способствовать более тесному стратегическому партнерству, чтобы внести большой вклад в развитие ядерной энергетики в мире.

Заключение

С точки зрения налаживания энергетического партнерства, Китай и Россия находятся во взаимовыгодном отношении: экономики не являются прямыми конкурентами и способны сотрудничать, достигая собственных стратегических целей. Китай – второй по величине потребитель нефти, а также небольшой, но растущий потребитель природного газа стремится к

достижению энергетической безопасности для удовлетворения потребностей растущей экономики. Экономика России относится к числу крупнейших производителей и экспортеров нефти в мире и является крупнейшим в мире производителем и экспортером природного газа, которая, в свою очередь, стремится к «обеспечению спроса» и диверсификации своего экспорта за пределы Европы.

Анализ показывает, что отношения России и Китая в энергетической сфере будут углубляться и двигаться по направлению создания единого экономического пространства. Ожидается укрепление дипломатических связей, усиления взаимодействия не только на уровне правительств, но и на уровне отдельных субъектов экономики. Страны усиливают взаимодействие в научно-технической сфере, проводят совместные разработки, объединяя усилия для достижения наибольшего экономического эффекта.

Литература

1. Внешняя торговля Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/11193> (дата обращения: 31.01.2022).
2. Данные о мировой энергетике и климате // Enerdata. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://yearbook.enerdata.ru/total-energy/world-consumption-statistics.html> (дата обращения: 04.02.2022).
3. Захаров А.Н., Русак Н.А. Глобальное управление и топливно-энергетический комплекс КНР // *Neftegaz.ru*. 2021. №1. С. 90–96.
4. Состояние и перспективы энергетического сотрудничества России и стран БРИКС // Российский Совет по Международным Делах [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://russiancouncil.ru/blogs/semelianova/sostoyanie-i-perspektivy-energeticheskogo-sotrudnichestva-rossii-i-str/> (дата обращения: 01.02.2022).

5. Стратегическое партнерство России и Китая в сфере энергетики: монография / под ред. Е.Б. Завьяловой, Ван Сяоцюаня. М.: Издательский дом «Научная библиотека», 2019. 296 с.
6. Третий энергетический бизнес-форум РФ и Китая. Рост стратегического взаимоотношения // Neftegaz.RU [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://neftegaz.ru/news/politics/712326-rossiya-i-kitay-narashchivayut-strategicheskie-vzaimootnosheniya/> (дата обращения: 02.02.2022).
7. Цзин Я. Российско-китайское энергетическое сотрудничество: современное состояние и перспективы // Социально-политические науки. 2017. №5. С. 177–180.
8. Энергетика стран мира // EES EAEC [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.eeseaec.org/energetika-stran-mira> (дата обращения: 01.02.2022).
9. ЭнергодIALOG Россия – Китай // Министерство энергетики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://minenergo.gov.ru/node/495> (дата обращения: 07.02.2022).
10. China vows to enhance energy cooperation with Russia // Xinhua. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.xinhuanet.com/english/wjb200810/visits.htm> (дата обращения: 10.01.2022).
11. The Ice Age: Russia and China’s Energy Cooperation in the Arctic // Carnegie Moscow Center [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://carnegiemoscow.org/commentary/86100> (дата обращения: 03.02.2022).
12. Yishan X. China-Russia energy cooperation: impetuses, prospects and impacts // The James A. Baker III institute for public policy of Rice University [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.bakerinstitute.org/media/files/Research/13beaff4/china-russia-energy-cooperation-impetuses-prospects-and-impacts.pdf> (дата обращения: 04.02.2022).

References

1. Vneshnyaya trgovlya Rossijskoj Federacii // Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://rosstat.gov.ru/folder/11193> (data obrashcheniya: 31.01.2022).
2. Dannye o mirovoj energetike i klimate // Enerdata. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://yearbook.enerdata.ru/total-energy/world-consumption-statistics.html> (data obrashcheniya: 04.02.2022).
3. Zaharov A.N., Rusak N.A. Global'noe upravlenie i toplivno-energeticheskij kompleks KNR // Neftegaz.ru. 2021. №1. S. 90–96.
4. Sostoyanie i perspektivy energeticheskogo sotrudnichestva Rossii i stran BRIKS // Rossijskij Sovet po Mezhdunarodnym Delam [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://russiancouncil.ru/blogs/semelianova/sostoyanie-i-perspektivy-energeticheskogo-sotrudnichestva-rossii-i-str/> (data obrashcheniya: 01.02.2022).
5. Strategicheskoe partnerstvo Rossii i Kitaya v sfere energetiki: monografiya / pod red. E.B. Zav'yalovoj, Van Syaocyuanya. M.: Izdatel'skij dom «Nauchnaya biblioteka», 2019. 296 s.
6. Tretij energeticheskij biznes-forum RF i Kitaya. Rost strategicheskogo vzaimootnosheniya // Neftegaz.RU [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://neftegaz.ru/news/politics/712326-rossiya-i-kitay-narashchivayut-strategicheskie-vzaimootnosheniya/> (data obrashcheniya: 02.02.2022).
7. Czin YA. Rossijsko-kitajskoe energeticheskoe sotrudnichestvo: sovremennoe sostoyanie i perspektivy // Social'no-politicheskie nauki. 2017. №5. S. 177–180.
8. Energetika stran mira // EES EAEC [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.eeseaec.org/energetika-stran-mira> (data obrashcheniya: 01.02.2022).
9. Energdialog Rossiya – Kitaj // Ministerstvo energetiki [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://minenergo.gov.ru/node/495> (data obrashcheniya: 07.02.2022).

10. China vows to enhance energy cooperation with Russia // Xinhua. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.xinhuanet.com/english/wjb200810/visits.htm> (data obrashcheniya: 10.01.2022).

11. The Ice Age: Russia and China's Energy Cooperation in the Arctic // Carnegie Moscow Center [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://carnegiemoscow.org/commentary/86100> (data obrashcheniya: 03.02.2022).

12. Yishan X. China-Russia energy cooperation: impetuses, prospects and impacts // The James A. Baker III institute for public policy of Rice University [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.bakerinstitute.org/media/files/Research/13beaff4/china-russia-energy-cooperation-impetuses-prospects-and-impacts.pdf> (data obrashcheniya: 04.02.2022).

УДК 658.310.9

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ И МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Варфоломеева В.А. кандидат экономических наук, доцент кафедры социально-экономических наук и внешнеэкономической деятельности, Ивановский гуманитарно-технический институт (филиал), Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, г. Ивановгород, Россия

Муслимова Э.Х., магистр, Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, г. Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. В современном мире теории мотивации не теряют своей актуальности, выступая базисом для современной системы мотивации персонала, поскольку в эпоху цифровизации и автоматизации человеческие ресурсы все в большей степени используются для решения комплексных и творческих задач, которые не поддаются алгоритмизации и автоматизации. Актуальные стратегии управления персоналом позволяют удерживать ключевых работников, при этом, системы мотивации не обязательно сводятся к повышению величины оплаты труда. Показано, что системы мотивации задействуют нематериальные стимулы и влияют на удовлетворенность работников. В статье авторами представлены основные методы и инструменты повышения мотивации персонала. Наиболее эффективным инструментом, по мнению авторов, выступает в система мотивации, основанная на KPI, применение которой связано с внедрением программного обеспечения KPI Drive, которое позволяет полностью автоматизировать систему управления персоналом. Система показателей KPI позволяет оценивать успешность достижения определенных целей и на основании присвоенных оценок

выстраивается система премирования работников и определения итогового уровня заработной платы. Кроме того, уделяется внимание анализу программного обеспечения «PROFILECENTER», которое нацелено на выявление деструктивного поведения сотрудников и анализирует материалы переписок сотрудников на корпоративной почте, их действия в социальных сетях и т.д., позволяя реализовывать грамотную политику управления персоналом, нацеленную на повышение эффективности работы.

Ключевые слова: теории мотивации, мотивация персонала, методы мотивации, материальная мотивация, нематериальная мотивация, программное обеспечение.

MODERN TOOLS AND METHODS OF STAFF MOTIVATION

Varfolomeeva V.A. Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Socio-Economic Sciences and Foreign Economic Activity, Ivangorod Humanitarian and Technical Institute (Branch), St. Petersburg State University of Aerospace Instrumentation, Ivangorod, Russia

Muslimova E.H., Master's Degree, St. Petersburg State University of Aerospace Instrumentation, St. Petersburg, Russia

Abstract. In the modern world, motivation theories do not lose their relevance, acting as the basis for a modern system of personnel motivation, since in the era of digitalization and automation, human resources are increasingly used to solve complex and creative tasks that cannot be algorithmized and automated. Current HR management strategies allow you to retain key employees, while motivation systems are not necessarily reduced to increasing the amount of remuneration. It is shown that motivation systems involve non-material incentives and affect employee satisfaction. In the article, the authors present the main methods and tools for increasing staff motivation. The most effective tool, according to the authors, is a motivation system based on KPI, the use of which is associated with the introduction of KPI Drive software, which allows you to fully automate the

personnel management system. The KPI indicator system allows you to evaluate the success of achieving certain goals and, based on the assigned ratings, a system of awarding employees and determining the final salary level is built. In addition, attention is paid to the analysis of the PROFILECENTER software, which is aimed at identifying destructive behavior of employees and analyzes the materials of employee correspondence on the corporate post, their actions in social networks, etc., allowing the implementation of a competent personnel management policy aimed at improving work efficiency.

Keywords: theories of motivation, staff motivation, methods of motivation, material motivation, non-material motivation, software.

JEL classification: M12, M14, M50.

Для цитирования: Варфоломеева В.А., Муслимова Э.Х. Современные инструменты и методы мотивации персонала // Прогрессивная экономика. 2022. №2. С. 23–41.

Введение

Проблема мотивации персонала приобретает все большую актуальность в условиях российской действительности, где из-за уменьшения кадрового состава на предприятиях, возрастает нагрузка на сотрудников. Поскольку заработная плата как правило остается прежней, возникает необходимость решения задач по удержанию сотрудников и стимулированию повышения эффективности труда.

Текущая кадровая ситуация, низкая мотивация, неудовлетворительный психологический климат, конфликтность и низкий уровень дисциплины – это круг проблем, которые призван разрешать научный подход к мотивации персонала [3].

Зачастую на большинстве современных предприятий действует система выплат оклада и премии, однако это не является достаточным условием роста

производительности. Необходимо формирование корпоративной культуры, которая создавала бы нематериальные стимулы для роста производительности и достижения более высоких продуктов труда. Материальное вознаграждение положительно влияет на производительность труда лишь в совокупности с нематериальными методами стимулирования.

Выстроенные системы мотивации персонала не только влияют на результативность и эффективность работников, но и на их желание совершенствоваться и показывать высокие результаты трудовой деятельности в рамках определенной компании.

Актуальность данной темы исследования обосновывается тем фактом, что результаты деятельности организаций в большой степени зависят от качества трудовых ресурсов, а заинтересованность сотрудников в успешном развитии предприятия является одним из основных факторов успешного развития компании и реализации ее экономического потенциала.

Обзор литературы

Мотивация представляет собой процесс побуждения индивида к определенной деятельности, направленной на достижение целей как самого индивида, так и целей организации. Обсуждая различные теории мотивации, необходимо конкретизировать понятие мотива, под которым понимается как побудительная причина, вызывающая определенные действия человека. Мотивы имеют персональный характер и зависят от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, и мотивационная структура может рассматриваться в качестве основы осуществления индивидом определенных действий [9, с.23].

В деятельности индивида роль рычагов воздействия выполняют стимулы, которыми являются различные блага, для получения которых осуществляется трудовая деятельность. То есть стимулом является внешнее воздействие с целью побуждения к определенному результату [1]. Иными словами, работники на предприятии ставят своей целью получение благ посредством трудовой деятельности.

Процессом стимулирования является процесс использования различных стимулов для мотивации к труду. При этом важно учитывать, что основной целью стимулирование является не простое побуждение к работе, а побуждение к совершению большего объема работы и повышению качества трудовой деятельности.

При рассмотрении вопросов, связанных с мотивацией персонала, необходимо понимать цели, которые преследуют работодатели и их сотрудники. Основной целью работника является получение различных экономических и социальных благ. Для работодателя приоритетной целью является достижение экономической эффективности. Эффективное управление персоналом позволяет добиться определенного соотношения затрат на трудовые ресурсы и продукта труда за счет применения методов мотивации и стимулирования [1].

Ретроспективный анализ показывает, что проблемы связанные с необходимостью мотивации работников к труду начали активно разрешаться в 1930-е годы, когда была опубликована монография профессора Школы бизнеса Гарвардского университета Элтона Мэйо под названием «Доктрина человеческих отношений», в которой автором производится поиск мотивов, которые побуждали бы работника к труду, не смотря на непривлекательность трудовой деятельности.

Причиной появления необходимости создания теорий мотивации является становление системы рационализации труда, в которой индивид лишен возможности управления трудом и теряет интерес к выполняемой трудовой функции. Согласно Э. Мэйо, задачей менеджмента организации является создание и поддержание устойчивых неформальных связей, влияющих на результаты трудовой деятельности. Э. Мэйо получил важный вывод, суть которого заключается в том, что удовлетворение социальных и психологических потребностей работников в организации способствует достижению поставленных руководством целей, повышению эффективности и производительности труда [12].

Вслед за теорией Э. Мэйо в 1940-е годы возникает широко известная в настоящее время теория мотивации Абрахама Маслоу, в основе которой лежит пирамида потребностей. Теория А. Маслоу объясняет возникновение мотивов. Суть теории состоит в том, что различные потребности индивида можно разделить на 5 базовых категорий (рис. 1).



Рис. 1. Пирамида А. Маслоу

Источник: составлено авторами на основе [4]

1. Физиологические потребности лежат в основе пирамиды А. Маслоу, поскольку их удовлетворение является необходимым условием для выживания индивида. Физиологические потребности включают в себя потребности в еде, воде, убежище, отдыхе и прочие потребности.

2. На следующем уровне находятся потребности в безопасности и уверенности в будущем. Данные потребности включают в себя потребности в защите от физических и психологических опасностей окружающего мира, а также уверенность в том, что основные физиологические потребности будут удовлетворены в будущем. Проявлением потребностей в безопасности и уверенности в будущем является покупка страхового полиса или поиск надежной работы с хорошими социальными гарантиями и видами на пенсию.

3. Социальные потребности индивида, которые носят название потребности в причастности, являются проявлением присущего человеку чувства принадлежности к чему или кому-либо, чувств социального взаимодействия, привязанности и поддержки.

4. Далее в пирамиде А. Маслоу приводятся потребности в уважении, которые включают в себя потребности в самоуважении, личных достижений, компетентности, потребности в уважении со стороны окружающих, признании и т.д.

5. На самом верхнем уровне пирамиды располагаются потребности самовыражения, то есть потребности в реализации человеческого потенциала и личностного роста [4].

Иерархия потребностей по А. Маслоу представлена в виде пирамиды, что объясняет порядок, в котором потребности разных уровней влияют на поведение индивида. Так, потребности нижних уровней пирамиды имеют более существенное значение для индивида, чем потребности высоких уровней, а следовательно, прежде чем потребность следующего уровня станет наиболее мощным определяющим фактором в поведении человека, должна быть удовлетворена потребность более низкого уровня.

Другим важным выводом из теории мотивации А. Маслоу является то, что, поскольку потенциальные возможности индивида расширяются по мере развития его личности, то потребность в самовыражении никогда не может быть удовлетворена полностью. Таким образом, процесс мотивации поведения через потребности является бесконечным.

Рассмотренная система мотивации применяется в практике управления персоналом следующим образом: если для работников первостепенную важность приобретает первая базовая группа потребностей, то приоритетным стимулом трудовой деятельности будет выступать именно величина материального вознаграждения.

Если же значимой является вторая группа потребностей, необходимо организовать эмоционально безопасную атмосферу подразделения, показать

стабильность работы организации и стабильность положения сотрудника в организации. Сотрудники с потребностью в личном самовыражении должны иметь доступ к творческому труду и решению сложных и нестандартных задач и т.д.

Несомненно, теория мотивации А. Маслоу не теряет своей актуальности и ее положения используются в современном менеджменте. На рис. 2. приводится система мотивации, адаптированная под потребности персонала в соответствии с теорией иерархии потребностей [7]. Задачей менеджмента на конкретном предприятии является наблюдение за подчинёнными и выявление основных движущих потребностей, в соответствии с которыми должна постоянно адаптироваться действующая система мотивации персонала.

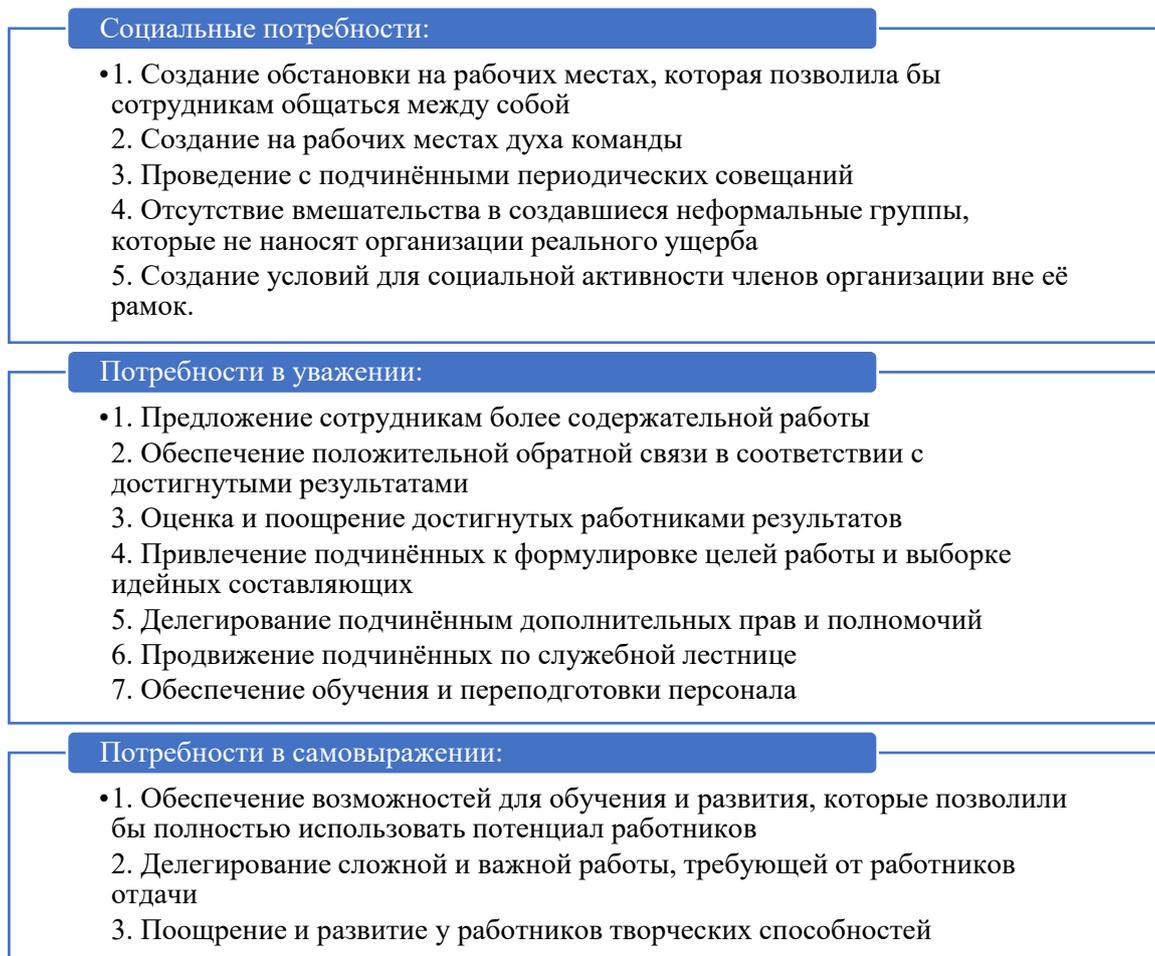


Рис. 2. Обеспечение мотивации персонала в соответствии с потребностями по А. Маслоу

Источник: составлено авторами на основе [7]

Попытку создания теории мотивации свободно от недостатков теории А. Маслоу предпринял К. Альдерфер, который предложил трехуровневую модифицированную модель мотивации, представленную на рис. 3.



Рис. 3. Трехуровневая модель мотивации К. Альдерфера

Источник: составлено автором на основе [5]

Первый уровень в данной модели представляет собой потребности существования индивида, а именно: физиологические факторы и факторы безопасности, к последним обычно относят заработную плату, условия труда, гарантии, дополнительные блага. Второй уровень модели – это потребности во взаимоотношениях, то есть социальные потребности индивида в общении, желание быть воспринятым руководителями, подчиненными, коллегами. Третья группа потребностей – это потребности роста, к которым относятся стремление к независимости и личностному развитию.

Модель К. Альдерфера, в отличие от модели А. Маслоу, не предполагает строгого перехода от удовлетворения низших потребностей к высшим, а допускает активизацию и всех трех уровней одновременно. При отсутствии удовлетворения потребности более высокого уровня, мотивационное значение приобретает низшая потребность, и наоборот.

Движение вверх по уровням потребностей К. Альдерфер называет процессом удовлетворения потребностей, а движение вниз – процессом фрустрации, то есть поражения в стремлении удовлетворить потребность. Два нижних уровня потребностей имеют пределы удовлетворения, что не

характерно для потребности роста, которые не имеют пределов и могут стимулировать работу индивида [5].

Содержательные теории мотивации остаются актуальными и в настоящее время, поскольку активно используются на предприятиях. Например, консалтинговая компания KPMG, при в своей системе кадрового управления акцентирует внимание на наличие элементов содержательных теорий. Компания предлагает своим соискателям широкие возможности для личностного развития, создает условия для реализации личностного потенциала. На своих презентациях HR-менеджеры компании последовательно «закрывают» уровни пирамиды А. Маслоу и предлагают возможности их удовлетворения в рамках работы в компании [6].

Ключевыми элементами при выборе сотрудников являются наличие мотивации к труду и желание совершенствоваться. Компания мотивирует сотрудником не только материальными благами, но и нематериальными бонусами, которые можно заработать при достижении высоких показателей трудовой деятельности.

В современной практике управления персоналом используется теория ожиданий и предпочтений Виктора Врума. Теория В. Врума основывается предположении, что необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели является расчет на то, что выбранный тип поведения действительно приведет к удовлетворению или приобретению желаемого [13]. На рис. 4 представлены элементы теории мотивации, где мотивация к труду представлена как композиция трех ключевых элементов: ценности вознаграждения, ожидание вознаграждения и ожидания достижения желаемых результатов.

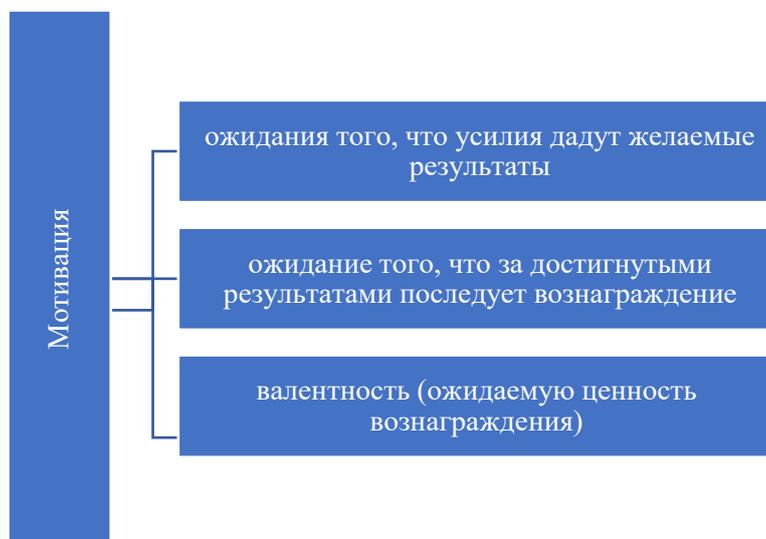


Рис. 4. Основные составляющие мотивации по В. Вруму

Источник: составлено авторами на основе [13]

В общем смысле, процессуальные теории мотивации устанавливают связь между поведением индивида и ожидаемыми результатами. Мотивация сотрудника и его желание повышать продуктивность и результативность зависит от того, какие стимулы создаются в организации. Вознаграждение должно представлять ценность для индивида, вознаграждение должно быть связано с достижением цели таким образом чтобы индивид четко понимал эту связь.

Не менее важным условием является достижимость цели и получения вознаграждения. Если цель недостижима, то она не может мотивировать работника. Согласно логике В. Врума, недостижимые цели порождают чувство тщетности приложения усилий, и мотивация падает. И наоборот, достижимые цели и успешный опыт их достижения увеличивают силу побудительных мотивов сотрудников.

Результаты и обсуждение

Мотивационные практики, применяемые в настоящее время в России, заимствуются из зарубежного опыта. При этом, заимствуются не теории как таковые, а разработанные системы мотивации персонала, которые могут быть адаптированы под нужды конкретного предприятия.

Инструменты мотивации подразделяются на материальные и нематериальные. Материальные стимулы разделяются на денежные и неденежные. Денежными являются заработная плата, поощрительные выплаты, вознаграждения и т.д. Неденежными стимулами выступают транспорт, питание, медицинское страхование, отдых и т.д. Нематериальными стимулами являются: престижность труда, понимание ценности и полезности трудовой деятельности, возможность профессионального развития (социальные стимулы). Моральными нематериальными стимулами выступают различные награды и признание в коллективе. Творческими стимулами являются возможности самовыражения и совершенствования [11].

Таблица 1

Материальные и нематериальные стимулы трудовой деятельности

Материальные стимулы	Нематериальные стимулы
<ul style="list-style-type: none"> • Денежные: <ul style="list-style-type: none"> ○ Заработная плата; ○ Поощрительные выплаты; ○ Единовременные вознаграждения. • Неденежные: <ul style="list-style-type: none"> ○ Транспорт; ○ Питание; ○ Медицинское страхование; ○ Отдых. 	<ul style="list-style-type: none"> • Социальные: <ul style="list-style-type: none"> ○ Престижность труда, профессии; ○ Понимание ценности и полезности труда; ○ Возможность личного и профессионального роста. • Моральные: <ul style="list-style-type: none"> ○ Награды; ○ Уважение в коллективе. • Творческие: <ul style="list-style-type: none"> ○ Возможность самовыражения; ○ Возможность совершенствования.

Источник: составлено авторами на основе [11]

При этом для российской практик характерно преобладание методов материального стимулирования. Причинами являются не только нежелание работодателей создавать системы нематериальных стимулов, но и уровень заработных плат, который существенно отличается от европейского, что подразумевает смещение приоритетов самих работников, для которых наиболее важными являются величина заработной платы, нежели удовлетворенность результатами работы [10].

Таким образом, в большинстве российских компаний применяется система мотивации основанная на KPI, применение которой связано с внедрением программного обеспечения KPI Drive, которое позволяет полностью автоматизировать систему управления персоналом. Система показателей KPI позволяет оценивать успешность достижения определенных целей и на основании присвоенных оценок выстраивается система премирования работников и определения итогового уровня заработной платы. Наиболее часто система применяется в продажах.

Система KPI позволяет выставлять понятные и достижимые цели для сотрудников компании, при этом, механизм получения оценок является понятным для всех сотрудников, что отражается на мотивации к труду. Апробация методики мотивации персонала на основе KPI доказала свою эффективность за счет многократного повышения производительности труда и возрастания уровня мотивации [2].

В сущности, данная система является примером реализации процессуальных теорий мотивации, где работники четко осознают, что их определенные действия приведут к желаемому и четко определенному результату.

Согласно данным исследования Hr-Journal, приоритетными направлениями для работодателей в области мотивации являются: медицинское страхование (оформление полиса ДМС), частичная компенсация страховых полисов для членов семьи работника, готовность компании предоставлять гибкий график работы, организация питания в офисе [6].

Одним из наиболее ярких инструментов, позволяющих реализовать научный подход к мотивации персонала, является программное обеспечение «PROFILECENTER» которое составляет психологические портреты сотрудников в соответствии с теорией справедливости Д. Адамса.

Программное обеспечение нацелено на выявление деструктивного поведения сотрудников и анализирует материалы переписок сотрудников на корпоративной почте, их действия в социальных сетях и т.д. Программное

обеспечение позволяет реализовывать грамотную политику управления персоналом, нацеленную на повышение эффективности работы.



Рис. 5. Принцип работы программного обеспечения PROFILECENTER

Источник: составлено авторами на основе [13]

Программное решение позволит менеджерам компании учитывать особенности личности своих сотрудников и принимать решения о назначении должностей, обеспечения доступа к коммерческой информации, а также получить представления об особенностях мотивации разных типов людей.

Таким образом, современные программные продукты позволяют комплексно внедрять системы мотивации адаптированные под специфику сферы деятельности, психологию и потребности. Программы позволяют сформировать понятную и прозрачную систему вознаграждения работников и повысить эффективность трудовой деятельности.

Рассмотрим подробнее материальную и нематериальную мотивацию. В сфере продаж материальная компенсация всегда состоит из базовой и бонусной частей. Величина бонусной части зависит от выполнения планов продаж и от величины их превышения. Однако применение материальных стимулов не является эффективным, поскольку для сферы продаж характерно эмоциональное «выгорание» сотрудников, при котором сотрудник теряет интерес к работе, утрачивает работоспособность и увольняется.

Эффективным инструментом нематериального стимулирования в сфере продаж является обучение. За счет повышения квалификации и навыков, сотрудник может подниматься вверх по карьерной лестнице, что создает стимулы к повышению эффективности труда и личностного роста.

Другим способом нематериального стимулирования выступает смена сектора работы. Например, сотрудник может быть переведен в локацию, находящуюся ближе к его месту жительства или в локацию с более высоким потенциалом. Смена территории, вовлечение сотрудника в процессы принятия управленческих решений, сочетание обязанностей продавца и менеджера – все это стимулы, которые существенно поднимают уровень мотивации сотрудника.

В производственной сфере также существуют особенности управления персоналом. На промышленных предприятиях трудятся различные категории работников: мастера, инженеры, подсобные рабочие, менеджеры и т.д. Работников различных квалификаций занятых на крупном производстве объединяет необходимость наличия знаний и понимания производственных процессов.

Как правило, система оплаты труда в производственной сфере состоит из оклада и надбавки. Надбавка формируется за счет наличия опасных условий труда, выполнения установленных норм выработки и т.д. Поскольку на производстве занято достаточно много работников, каждый из которых выполняет собственную часть работы, нацеленную на достижение общего результата, то применение методов стимулирования характерных для сфер It или продаж не целесообразно. В условиях, когда работа выполняется бригадой работников с различной квалификацией и функционалом, может применяться система аккордного вознаграждения [8].

Нематериальное стимулирование также имеет свои особенности. Здесь можно выделить две мотивации: потребность в оценке и любовь к труду. Таким образом, стимулами выступают различные поощрения за достигнутые результаты, изменения в трудовой деятельности, улучшение условий труда и

т.д. В соответствии с концепцией А. Маслоу, наиболее эффективными являются те стимулы, которые соизмеримы с потребностями коллектива.

Заключение

По итогам исследования были сделаны следующие выводы:

1. Эффективная система мотивации персонала строится на основе выявления реальных потребностей и последующего формирования дифференцированной системы вознаграждения – комплекса материальных и нематериальных стимулов для разных категорий работников.

2. Мотивация персонала является ключевым элементом в системе управления персоналом, поскольку, побуждая персонал к труду, она ведет к удовлетворению личных потребностей работников. Недооценка интеллектуального потенциала и внутренних ресурсов людей является проблемой, свойственной многим предприятиям, функционирующим в российской экономике. Получение заработной платы за труд не является мотивацией к повышению производительности. Простое исполнение рутинных обязанностей приводит к потере интереса к трудовой деятельности.

3. Практическая ценность данного исследования состоит в том, что наряду с теоретическим анализом теорий мотивации, производится исследование практических способов мотивации в различных отраслях, что может быть применено для нужд конкретных компаний.

Литература

1. Галимова И.И., Худайбергенов Т.Х. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // *Инновационная наука*. 2017. №9. С. 32–34.

2. Клочков А.К. Особенности систем мотивации персонала в России // *Управление персоналом*. 2010. №1. С. 17–20.

3. Кузнецов С.А. Недостатки системы мотивации в России как следствие несовершенной системы управления персоналом // *Современные проблемы науки и образования*. 2011. №6. С. 207.

4. Маслоу А. Мотивация и личность; пер. с англ. В. Васильева. 3-е изд. СПб.: Питер, 2003. 392 с.
5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева. М.: ИНФА-М, 2011. 524 с.
6. Нестандартная мотивация персонала в России // Hr-Journal [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.hr-journal.ru/articles/mp/mp_960.html (дата обращения: 15.01.2022).
7. Салихов А.А., Абдрахимова Р.Г. Мотивация персонала // Символ науки. 2016. №5-1. С. 188-190.
8. Соколова А. П., Дуборкина И. А. Система оплаты труда в коммерческих организациях // Сервис в России и за рубежом. 2017. №2 (72). С. 111–121.
9. Токарева Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев. Шадринск: ШГПУ, 2021. 216 с.
10. Туркина О.А. Методы мотивации в практике российских и зарубежных компаний // Студенческий научный форум. 2015 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://files.scienceforum.ru/pdf/2015/16460.pdf> (дата обращения: 12.01.2022).
11. Филиппова Т.А., Сычева А.В., Стрельцова Е.В. Применение мотивации труда работников как возможность увеличения прибыли предприятия // Таврический научный обозреватель. 2017. №5 (22). С. 91–94.
12. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации; пер. с англ. А. Валеева; [примеч. М. Г. Бочарова]. СПб.: ПИТЕР, 2001. 128 с.
13. Шкрабалюк, А. А. Современные инструменты и методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала // Молодой ученый. 2021. № 12 (354). С. 211–217.

References

1. Galimova I.I., Hudajbergenov T.H. Motivaciya i stimulirovanie trudovoj deyatel'nosti personala // Innovacionnaya nauka. 2017. №9. S. 32–34.
2. Klochkov A.K. Osobennosti sistem motivacii personala v Rossii // Upravlenie personalom. 2010. №1. S. 17–20.
3. Kuznecov S.A. Nedostatki sistemy motivacii v Rossii kak sledstvie nesovershennoj sistemy upravleniya personalom // Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya. 2011. №6. S. 207.
4. Maslou A. Motivaciya i lichnost'; per. s angl. V. Vasil'eva. 3-e izd. SPb.: Piter, 2003. 392 s.
5. Motivaciya i stimulirovanie trudovoj deyatel'nosti / A. YA. Kibanov, I. A. Batkaeva, E. A. Mitrofanova, M. V. Lovcheva. M.: INFA-M, 2011. 524 s.
6. Nestandartnaya motivaciya personala v Rossii // Hr-Journal [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: http://www.hr-journal.ru/articles/mp/mp_960.html (data obrashcheniya: 15.01.2022).
7. Salihov A.A., Abdrahimova R.G. Motivaciya personala // Simvol nauki. 2016. №5-1. S. 188-190.
8. Sokolova A. P., Duborkina I. A. Sistema oplaty truda v kommercheskih organizacijah // Servis v Rossii i za rubezhom. 2017. №2 (72). S. 111–121.
9. Tokareva YU.A. Motivaciya trudovoj deyatel'nosti personala: kompleksnyj podhod: monografiya / YU.A. Tokareva, N.M. Gluhen'kaya, A.G. Tokarev. SHadrinsk: SHGPU, 2021. 216 s.
10. Turkina O.A. Metody motivacii v praktike rossijskih i zarubezhnyh kompanij // Studencheskij nauchnyj forum. 2015 [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://files.scienceforum.ru/pdf/2015/16460.pdf> (data obrashcheniya: 12.01.2022).
11. Filippova T.A., Sycheva A.V., Strel'cova E.V. Primenenie motivacii truda rabotnikov kak vozmozhnost' uvelicheniya pribyli predpriyatiya // Tavricheskij nauchnyj obozrevatel'. 2017. №5 (22). S. 91–94.

12. SHeldrejk Dzh. Teoriya menedzhmenta: ot tejlorigma do yaponizacii; per. s angl. A. Valeeva; [primech. M. G. Bocharova]. SPb.: PITER, 2001. 128 s.

13. SHkrabalyuk, A. A. Sovremennye instrumenty i metody motivacii i stimulirovaniya trudovoj deyatel'nosti personala // Molodoj uchenyj. 2021. № 12 (354). S. 211–217.

УДК 330.341.1

РАЗВИТИЕ ОТРАСЛИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ В РОССИИ

Овинников В.А., аспирант, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Россия

Аннотация. Электроэнергетика относится к важнейшей инфраструктурной отрасли экономики, именно по этой причине развитие электроэнергетики считается одним из наиболее приоритетных и стратегически важных направлений государственной политики. Рассматривая основные характеристики отрасли, выявлено, что структура электроэнергетической отрасли в России представлена следующими сегментами: генерация, передача и распределение электроэнергии, сбыт и непосредственное потребление. Представлена схема регулирования отрасли электроэнергетики, включающая в себя Министерство энергетики, Федеральную антимонопольную службу, Ростехнадзор. Обоснован вывод о том, что российское Правительство пытается перенять позитивный зарубежный опыт государственно–частного партнерства в сфере регулирования естественных монополий, однако заимствованные правовые институты не работают также эффективно в российской институциональной среде, отсюда возникает необходимость в разработке высокоэффективного организационно-экономического механизма управления предприятием в сфере энергоснабжения.

Ключевые слова: отрасль, электроэнергетика, российское Правительство, рынок.

DEVELOPMENT OF THE ELECTRIC POWER INDUSTRY IN RUSSIA

Ovinnikov V.A., post-graduate student, Baikal State University, Irkutsk, Russia

Abstract. The electric power industry is one of the most important infrastructure sectors of the economy, and it is for this reason that the development of the electric power industry is considered one of the most priority and strategically important areas of state policy. Considering the main characteristics of the industry, it is revealed that the structure of the electric power industry in Russia is represented by the following segments: generation, transmission and distribution of electricity, sales and direct consumption. The scheme of regulation of the electric power industry, including the Ministry of Energy, the Federal Antimonopoly Service, Rostekhnadzor, is presented. The conclusion is substantiated that the Russian Government is trying to adopt the positive foreign experience of public–private partnership in the regulation of natural monopolies, but the borrowed legal institutions do not work effectively in the Russian institutional environment, hence the need to develop a highly effective organizational and economic mechanism for managing an enterprise in the field of energy supply.

Keywords: industry, electric power industry, Russian Government, market.

JEL classification: O13, P28, L94.

Для цитирования: Овинников В.А. Развитие отрасли электроэнергетики в России // Прогрессивная экономика. 2022. №2. С. 42–55.

Введение

Для большей части мировой экономики электроэнергетика стала одним из стратегических факторов, определяющих конкурентное преимущество как отдельно взятой страны, так и стратегическим фактором глобальной

конкуренции. Электроэнергетика является базовой отраслью российской экономики, обеспечивающей электрической и тепловой энергией внутренние потребности народного хозяйства и населения, а также осуществляющей экспорт электроэнергии в страны СНГ и дальнего зарубежья. Отрасль электроэнергетики входит в десятку лидеров по вкладу в ВВП страны, который составляет примерно 3%.

Обзор литературы

Анализу институциональных реформ в отрасли электроэнергетики посвящены работы многих современных авторов. Так, в работе Н.В. Ершовой обсуждаются проблемы оценки эффективности инновационных и инвестиционных проектов в сфере электроэнергетики [2]. В работе Д.С. Романовского раскрываются основные тренды развития электроэнергетики в ключе институциональных преобразований. В статье автором отмечается, что не смотря на проведение либеральной реформы, рынок все еще остается монополизированным и нуждается в государственном регулировании [7]. В исследовании И.Н. Батиной, И.И. Просвириной раскрываются особенности тарифного регулирования отрасли: основные условия формирования тарифной политики, приводятся основные инструменты ее реализации [1].

Основные производственные мощности отрасли были заложены в соответствии период, однако уже в 80-х годах стали наблюдаться замедленные темпы развития отрасли и отставание обновления основных фондов от роста энергопотребления. В начале 2000-х годов Правительство Российской Федерации взяло курс на либерализацию монополизированного рынка электроэнергетики. Цели и задачи реформы были определены постановлением Правительства от 11 июля 2001 г. № 526 «О реформировании электроэнергетики Российской Федерации» [5].

В рамках правительственной инициативы в российской электроэнергетике произошли значительные преобразования: была изменена система государственного регулирования отрасли, был сформирован конкурентный рынок электроэнергии, созданы новые компании. Целью

проведенной Правительством реформы являлось привлечение частного капитала и формирование конкурентного рынка электроэнергетики. В настоящее время на территории Российской Федерации действуют оптовый и розничные рынки электроэнергии, цены которых не регулируются государством, а формируются на основе спроса и предложения [8].

Результаты и обсуждение

На настоящий момент структура электроэнергетической отрасли в России представлена следующими сегментами: генерация, передача и распределение электроэнергии, сбыт и непосредственное потребление. Генерация электроэнергии является конкурентным сегментом, в котором работают государственные, частные и иностранные компании. Сегмент передачи и распределения является регулируемым, в котором доминирующее положение занимает Группа российских сетевых компаний ПАО «Россети» и несколько частных компаний (рис. 1).



Рис. 1. Структура электроэнергетической отрасли

Источник: составлено автором на основе [8]

Схема регулирования рынка электроэнергии представлена в табл. 1. Из данных табл. можно увидеть, что отрасль регулируется со стороны Министерства энергетики Российской Федерации, которое осуществляет контроль за регулированием и функционированием энергетической системы, контроль за соблюдением законодательства и реализацией инвестиционных программ.

Полномочиями федеральной антимонопольной службы являются регулирование отрасли, куда входят: регулирование тарифов, контроль сделок слияния и поглощения предприятий в отрасли, антимонопольное регулирование.

Ростехнадзор осуществляет контроль за уровнем безопасности инфраструктурных объектов и за соблюдением требований по энергосбережению и повышению энергоэффективности.

Таблица 1

Схема регулирования отрасли электроэнергетики

Министерство энергетики РФ	Федеральная антимонопольная служба РФ (ФАС)	Ростехнадзор
Регулирование и контроль за функционированием энергетической системы России. К основным полномочиям Министерства энергетики относятся: - принятие нормативно-правовых актов в сфере электроэнергетики; - осуществление контроля за соблюдением законодательства и реализацией инвестиционных программ.	Антимонопольное и тарифное регулирование электроэнергетической отрасли. ФАС осуществляет контроль и регулирование: - тарифов; - уровня экономической концентрации на оптовом рынке; - действий участников, занимающих доминирующее положение на рынке. Определяет методики и выпускает нормативно-правовые акты в области тарифного регулирования.	Осуществляет надзор за строительством, реконструкцией и уровнем безопасности, электроэнергетических объектов, за системой диспетчерского управления, электроэнергетической системой и за соблюдением требований по энергосбережению и повышению энергоэффективности.

Источник: составлено автором на основе [4]

Технологическая структура рынка представлена компаниями, занимающимися производством электроэнергиями, компаниями

занимающимися энергоснабжением и конечными потребителями, которыми выступают домохозяйства и отдельные хозяйствующие субъекты (рис. 2).



Рис. 2. Технологическая инфраструктура рынка энергетики

Источник: составлено автором на основе [4]

Поскольку объектом исследования в данной работе являются компании, занимающиеся энергоснабжением, то отдельное внимание следует уделить регулированию тарифов на услуги по передаче электроэнергии.

Нужно заметить, что услуги по передаче электроэнергии отнесены к сфере естественной монополии, поэтому тарифы на передачу электроэнергии сетевыми компаниями регулируются со стороны государства.

Расчет тарифов на услуги по передаче электрической энергии осуществляется в соответствии с принципами и методами, определенными Основами ценообразования в области регулируемых цен в электроэнергетике, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.12.2011 № 1178 [6].

Для установления тарифов используют долгосрочные методы тарифного регулирования:

- метод доходности инвестированного капитала (RAB);
- метод долгосрочной индексации необходимой валовой выручки (НВВ).

В рамках метода долгосрочной индексации валовой выручки тарифы на услуги по передаче электрической энергии определяются на основе расчета необходимой валовой выручки, иными словами – на основе экономически обоснованного объема финансовых средств, необходимых организации для осуществления деятельности. В качестве базы для расчета тарифов

используются объем отпускаемой электроэнергии, величина мощности, определяемая в соответствии с правилами недискриминационного доступа к услугам по ее передаче, с правилами оказания этих услуг, а также со сводным прогнозным балансом.

Основными источниками данных для реализации метода долгосрочной индексации валовой выручки являются операционные затраты предприятия и его капитальные вложения. При этом объем выручки монополиста ограничивается предварительно заданным ростом тарифа для конечных потребителей, утвержденным Федеральной антимонопольной службой.

В системе метода доходности инвестированного капитала, формирование тарифа основано на принципе обеспечения возврата вложенных инвестиций, то есть на принципе получения дохода на инвестированный капитал сетевых компаний и покрытия их расходов. В соответствии с методикой, тариф устанавливается на долгосрочный период от 3 до 5 лет. Основная идея данного метода заключается в том, что, сетевые компании получают гарантированный возврат собственных инвестиций и получают доход на инвестиции, достаточный для обслуживания кредитов и получения прибыли, что является стимулом к снижению издержек, потому что в рамках применения данного метода сэкономленные средства остаются в компании [8].

Применение метода доходности инвестированного капитала лежит в основе американской модели регулирования тарифов на продукцию естественных монополий и доказывает свою эффективность за счет того, что позволяет имитировать рыночные условия работы компаний в неконкурентной среде.

Предприятия, работающие в сфере энергоснабжения, оказывают услуги по передаче электрической энергии и по технологическому присоединению. Задачами таких предприятий являются производство технического обслуживания и ремонта, строительство инженерных сетей, реконструкция и

техническое перевооружение, а также другие мероприятия, направленные на повышение надежности сетей электроснабжения.

Для того, чтобы определить особенности управления предприятиями, функционирующими в сфере электроэнергетики, в частности, в сфере энергоснабжения, необходимо выделить ключевые особенности таких предприятий. К ним относятся:

- непрерывность и практически полное совпадение во времени процессов производства, распределения и потребления, что лимитирует производство продукции объемами актуального спроса;

- неравномерность графика производства и потребления по времени, которая порождает необходимость иметь дополнительные генерирующие мощности и манипулировать ими;

- сбыт продукции осуществляется посредством специализированной системы с наличием организационной сети.

Спрос на продукцию энергоснабжающих предприятий является неэластичным и практически не зависит от колебаний цены. При предоставлении коммунальных услуг населению или отдельным хозяйствующим субъектам используется принцип коллективной организации потребления, который заключается в форме общих систем обслуживания, в связи с чем потребители привязаны к определенным энергоснабжающим предприятиям и не имеют возможности выбора определенного поставщика.

Выделенные особенности спроса на продукцию энергоснабжающих предприятий определяют их устойчивое положение на рынке. Энергоснабжающие предприятия не конкурируют как обычные предприятия, у них нет стимулов контролировать и снижать собственные издержки для того, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке.

Ввиду отсутствия связи с факторами, выражающими потребительские интересы, естественные монополии лишены рыночных стимулов к модернизации собственного производства, внедрению в производственный

процесс новых технологий, рационализации, что относится также и к обновлению сетей.

Монопольное положение позволяет энергоснабжающим предприятиям включать в себестоимость своих услуг непроизводительные расходы и потери, что порождает неэффективное хозяйствование, которое приводит к постоянному росту тарифов и, как следствие, необходимости государственного регулирования отрасли.

На современном этапе развития большинство развитых государств мира отказываются от практики непосредственного участия государства в обеспечении предоставления большинства коммунальных услуг. В частности, страны ЕС отходят от традиционной для них обеспечивающей модели и переходят к регулированию отношений в электроэнергетике, где за основу берется модель регулирования естественных монополий, применяемая в США.

В американской модели организации и регулирования деятельности системы энергоснабжения государство отводит себе только функции гаранта наличия необходимой инфраструктуры, всеобщей доступности инженерных сетей и их бесперебойного функционирования. При наличии ситуаций, угрожающих общественному благополучию, государство берет на себя управленческую функцию. Решение конкретных задач энергообеспечения осуществляют специально созданные негосударственные предприятия и организации [3].

Ключевым элементом управления рынка электроэнергии в США, а в настоящее время данную практику копирует и Россия, является государственно – частное партнерство. От стратегий партнерства государства и бизнеса ожидается экономический эффект, который основан на том, что частный сектор является более динамичным и эффективным в поиске путей сокращения непроизводительных издержек.

Естественные монополисты, которыми по своей сути являются предприятия в сфере энергоснабжения, по объективным причинам

изложенным выше, не заинтересованы в снижении тарифов и сокращении расходов. При этом, неэффективное поведение естественной монополии не зависит от формы собственности.

Для решения проблемы сокращения непроизводительных издержек в американской модели на федеральном уровне работает специальная Федеральная комиссия по регулированию энергетики, которая устанавливает для компаний достижимые и разумные цели снижения затрат. При этом, в модели действует механизмы стимулирования предприятий, успешно реализующих утвержденные программы сокращения расходов.

В США предприятия поощряются путём дополнительного начисления процентов на использование собственного капитала (используются инструменты метода доходности инвестированного капитала). Если энергоснабжающее предприятие обеспечивает выполнение или перевыполнение рекомендованных ему индексов снижения издержек, то дополнительно полученная прибыль считается следствием роста эффективности. Частично полученная прибыль остается предприятию, но частично она должна быть передана потребителям путем снижения тарифов.

Тарифы оптовой торговли электроэнергией также требуют согласования со стороны Федеральной комиссии по регулированию энергетики, которые становятся обязательными для компаний с момента их утверждения.

Помимо управления ценами система регулирующего воздействия на энергообеспечение включает в себя следующие мероприятия:

- определение правового статуса предприятий, порядок и процедуры их взаимодействия с государственными структурами;
- установление границ действия естественных монополистов;
- установление требований к содержанию и характеру совершаемых сделок (законодательное закрепление основных договорных конструкций);
- реализация мер принуждения к соблюдению положений регулирующего законодательства;

– проведение целевых, организационных, стимулирующих, учебных и контрольных мероприятий [3].

Важное значение в американской модели регулирования естественных монополий имеет требование недопущения правового, операционного и бухгалтерского объединения объектов, подлежащих регулированию, с другими предприятиями. Независимыми должны быть даже небольшие сетевые предприятия. Законодатель не останавливается только на организационном разделении и предусматривает также корпоративно-правовое разграничение с целью предотвращения перекрестного субсидирования материнской компанией собственных дочерних обществ.

Экономический смысл требования разграничения субъектов хозяйствования заключается в предотвращении возможности включения в затраты естественных монополий расходов других производств, а также возможности льготного обслуживания предприятий, принадлежащих собственнику капитала в энергетической сфере, за счет повышения тарифа для других потребителей.

В основу регулирования естественных монополий на современном этапе заложена идея, которая состоит в том, чтобы создать для них условия, имитирующие действие рыночного механизма конкуренции с целью заставить монополистов вести себя рационально с производственно-экономической точки зрения с включением в себестоимость только эффективных затрат.

Заключение

По итогам проведенного исследования можно резюмировать, что в целом отрасль электроэнергетики в России развивается достаточно динамично: растет потребление электроэнергии, происходят процессы обновления и увеличения производственных мощностей, растет прибыльность компаний в отрасли. В настоящее время со стороны российского Правительства предпринимаются попытки создания эффективно работающего механизма имитации конкуренции для естественных монополий, что находит свое отражение в проведенной либеральной реформе, предоставлении

возможности конкуренции в сегменте генерации электроэнергии и создании механизма утверждения тарифов, стимулирующего предприятия в сегмента энергоснабжения снижать производственные и непроизводственные издержки. Российское Правительство пытается перенять позитивный зарубежный опыт государственно – частного партнерства в сфере регулирования естественных монополий, но заимствованные правовые институты не работают так же эффективно в российской институциональной среде. Существующий в настоящее время механизм концессий не создает стимулов для повышения эффективности производства и снижения затрат, что обуславливает необходимость дальнейшего анализа данной проблемы в будущих исследованиях.

Литература

1. Батина И.Н., Просвирина И.И. Применение метода доходности инвестированного капитала в тарифном регулировании электроэнергетики // Сибирская финансовая школа. 2010. № 6 (83). С. 31–36.
2. Ершова Н.В. Проблемы оценки эффективности инновационно-инвестиционных проектов в сфере электроэнергетики и потенциальные пути их решения // Транспортное дело России. 2011. № 7. С. 52–55.
3. Кавыршина В.А. Регулирование деятельности предприятий в сфере энергетики и коммунального обслуживания // Конституционно-правовое регулирование общественных отношений: теория, методология, практика. Воронеж, 2018. С. 135–142.
4. Обзор электроэнергетической отрасли в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ru.investinrussia.com/data/file/EY-power-market-russia-2018.pdf> (дата обращения: 30.01.2022).
5. Постановление Правительства РФ от 11.07.2001 N 526 (ред. от 20.03.2013) «О реформировании электроэнергетики Российской Федерации» // Гарант [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/183525> (дата обращения: 01.02.2022).

6. Постановление Правительства РФ от 29.12.2011 N 1178 (ред. от 17.02.2022, с изм. от 29.03.2022) «О ценообразовании в области регулируемых цен (тарифов) в электроэнергетике» Гарант [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/70119304/> (дата обращения: 27.01.2022).

7. Романовский Д.С. Основные тенденции развития рынка электроэнергетики России // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2013. Т. 6. № 1. С. 111–119.

8. Состояние отрасли // Министерство энергетики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://minenergo.gov.ru/node/539> (дата обращения: 30.01.2022).

References

1. Batina I.N., Prosvirina I.I. Primenenie metoda dohodnosti investirovannogo kapitala v tarifnom regulirovanii elektroenergetiki // Sibirskaya finansovaya shkola. 2010. № 6 (83). S. 31–36.

2. Ershova N.V. Problemy ocenki effektivnosti innovacionno-investicionnyh proektov v sfere elektroenergetiki i potencial'nye puti ih resheniya // Transportnoe delo Rossii. 2011. № 7. S. 52–55.

3. Kavyrshina V.A. Regulirovanie deyatel'nosti predpriyatij v sfere energetiki i kommunal'nogo obsluzhivaniya // Konstitucionno-pravovoe regulirovanie obshchestvennyh otnoshenij: teoriya, metodologiya, praktika. Voronezh, 2018. S. 135–142.

4. Obzor elektroenergeticheskoy otrasli v Rossii [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://ru.investinrussia.com/data/file/EY-power-market-russia-2018.pdf> (data obrashcheniya: 30.01.2022).

5. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 11.07.2001 N 526 (red. ot 20.03.2013) «O reformirovanii elektroenergetiki Rossijskoj Federacii» // Garant [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://base.garant.ru/183525> (data obrashcheniya: 01.02.2022).

6. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 29.12.2011 N 1178 (red. ot 17.02.2022, s izm. ot 29.03.2022) «O cenoobrazovanii v oblasti reguliruemym cen (tarifov) v elektroenergetike» Garant [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://base.garant.ru/70119304/> (data obrashcheniya: 27.01.2022).

7. Romanovskij D.S. Osnovnye tendencii razvitiya rynka elektroenergetiki Rossii // Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina. 2013. T. 6. № 1. S. 111–119.

8. Sostoyanie otrasli // Ministerstvo energetiki [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://minenergo.gov.ru/node/539> (data obrashcheniya: 30.01.2022).