

<sup>5</sup> Министерство управления финансами Самарской области. Официальный сайт [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://minfin-samara.ru/minfin-rossii-26-maya-2020-g-soglasno-rasporuyazheniyu-pravitelstva-rf-perechislil-100-mird-rublej-56-rossijskim-regionam-dlya-kompensacii-snizheniya-ix-doxodov/> (дата обращения 17.06.2020).

<sup>6</sup> Министерство управления финансами Самарской области. Официальный сайт [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://budget.minfin-samara.ru/razdely/ispolnenie-budzheta/osnovnie-harakteristiki-ispolneniya-budzheta/> (дата обращения 17.06.2020).

## CURRENT EXECUTION OF BUDGETS OF DIFFERENT LEVELS IN THE SITUATION OF A PANDEMIA

© 2020 Kovaleva Tatyana Mihailovna  
Doctor of Economics, Professor, Head of Department  
© 2020 Mulendeeva Larisa Nikolayevna  
Candidate of Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: [fikr@bk.ru](mailto:fikr@bk.ru), [muln@mail.ru](mailto:muln@mail.ru)

**Keywords:** budget, budget revenues, budget expenditures, intergovernmental transfers, pandemic.

The article analyzes the execution of budgets of various levels of the budget system of the Russian Federation in a pandemic. The dynamics of budget revenues and expenditures, the volume of inter-budget transfers sent to the regions in the face of growing unforeseen expenses are studied.

УДК 330  
Код РИНЦ 06.00.00

## ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

© 2020 Кожухова Наталья Викторовна  
кандидат экономических наук, доцент  
© 2020 Кожухова Дарьяна Александровна  
магистрант  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: [kuka\\_55\\_@mail.ru](mailto:kuka_55_@mail.ru), [darjanak@mail.ru](mailto:darjanak@mail.ru)

**Ключевые слова:** персонал, социально-психологический климат, система управления персоналом.

Данная статья посвящена рассмотрению вопроса формирования социально-психологического климата коллектива как важного инструмента управления персоналом.

Актуальность исследуемой проблемы связана, прежде всего, с тем, что в современном мире существует высокая значимость состояния социально-психологического климата в трудовом коллективе по причине его прямого воздействия на производительность труда сотрудников и результативность работы компании в целом.

Человеческие ресурсы являются базой для построения трудовых и производственных отношений в любой организации. По мере роста и развития предприятия руководство проявляет большую заинтересованность в укреплении и поддержании благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Именно благоприятный климат в организации, способен оказать положительное влияние на сплоченность коллектива, работоспособность сотрудников и тем самым, на качество оказываемых услуг.

Современные компании предъявляют определенные требования к психологической включенности сотрудников в деятельность организации, увеличивается рост уровня притязаний личности, что влияет в целом на изменения, происходящие в социально-психологическом климате коллектива.

В зависимости от того, какой социально-психологический климат (далее - СПК) наблюдается в рабочем коллективе, можно отметить и определенное отношение у работников к осуществляемой ими деятельности, изменение их эмоционального состояния, и в результате, повышение или понижение уровня удовлетворенности или не удовлетворенность персонала своей работой. По этой причине, управление СПК важно не только для организации, но и в первую очередь, для самого работника. Именно положительный СПК в коллективе подталкивает работника к воплощению его профессиональных способностей и использованию внутренних резервов в полной мере. Проблема формирования социально-психологического климата коллектива как инструмента эффективного управления персоналом заключается в поиске оптимальных вариантов управления социально-психологическим климатом, который оказывает прямо влияние на рост производительности труда и качество производимых услуг в организации. Методология формирования должна придерживаться направления дальнейшего развития, в перспективном ракурсе, теоретической базы изучения социально-психологического климата при решении вопросов, предполагающих оптимизацию не только технологических, но и социальных процессов в российских организациях, что невозможно без глубокого исследования причин и закономерностей развития отношений между людьми, взаимодействующих и работающих в одном коллективе.

Современный социальный прогресс имеет противоречивые моменты, неразрывно связанные с проблемами коллективного СПК.

Но СПК относится не только к актуальным проблемам социально-психологических сложностей, но и к проблемам формирования будущих перспективных задач, направленных на изменение взаимоотношений между людьми и в кругу общностей.

Именно люди относятся к уникальному ресурсу организации. От слаженной работы персонала зависит и прибыль, и успех, а также стремление организации достигнуть определенных целей. Одной из важных составляющих является правильный подбор сотрудников. Этот факт всегда учитывает руководство при отборе персонала.

В ходе исследования СПК изучался посредством установленного наблюдения (за пример взята работа обычной коллективной группы из 9 женщин Отдела обеспечения персоналом, мужчин в данном отделе нет). Взятый коллектив отличается знаками как

здоровой, так и нездоровой атмосферы. Коллеги между собой были приветливыми, активно обменивались личной информацией и могли прийти на помощь, когда это необходимо. Обстановка в коллективе меняется в зависимости от настроения каждого человека. То есть большое влияние оказывают внешние источники.

Была замечена и антипатия одних участников группы по отношению к другим, а это способствовало повышению конфликтности во всем коллективе. Между отдельными лицами наблюдались признаки соперничества. Но многие из коллег имели приятельские отношения. Отдельно были отмечены социально-психологические признаки совместимости сотрудников. Для исследования социального климата применялись метод анкетирования и наблюдения (в рамках естественных условий). Были использованы методики:

1. Анализ социально-психологического климата в коллективе по Шпалинскому и Шелесту;

2. Диагностика групповой и личностной удовлетворенности трудовой деятельностью (интегральная удовлетворенность) по Н. П. Фетискину и В. В. Козлову;

3. Экспресс-диагностика устойчивости к конфликтным ситуациям.

1. Диагностика СПК в условиях небольшой производственной группы по В. Шпалинскому и Э. Г. Шелесту направлена на изучение климата в коллективной группе. Опросный лист состоит из двух колонок (противоположные суждения отделены). Каждый из таких показателей - специфический признак климата в первичных коллективах. В левой колонке - отдаются предпочтения благоприятному СПК, в правой - антипод. После обработки опросного листа были систематизированы данные, которые представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Первичные данные исследования СПК по Шпалинскому и Шелесту**

№ участника	Полученные баллы	Оцененная благоприятность климата
I	22	Слабая
II	51	Высокая благоприятность
III	42	Высокая благоприятность
IV	31	Средняя
V	45	Высокая благоприятность
VI	38	Средняя
VII	27	Слабая
VIII	31	Средняя
IX	45	Высокая благоприятность

Обработка полученных данных показала - итоговые показатели были совмещены со шкалой здорового СПК. Итоговые показатели СПК не превысили 65 баллов. Оптимальной благоприятности психологического климата соответствуют показатели в пределе 42-65 баллов; средняя благоприятность - 31-41 балл; малая благоприятность - 20-30 балл. Систематизированные показатели, которые меньше 20 баллов - это неблагоприятный СПК.

Распределение баллов респондентов опросного листа неоднозначное. Но по результатам одного исследования нельзя делать вывод о СПК коллектива. Нужно проводить более углубленные анализы, чтобы уточнить состояние климата.

Вывод: трое из респондентов (это 33,33 п.п.) приравнивает обстановку к средней; 4 человека, что составляет 44,44 п.п., оценивают СПК как высокий. Участников, которые

ответили, что психологический климат, в котором они находятся - малой благоприятности - 2 человека (22,22 п.п.) оценивают свой климат как неблагоприятный - ответило 0 человек. Окончательно определено, что неблагоприятным СПК считают два новых принятых работника, которые еще не адаптировались в обстановке. В целом, климат данного коллектива, можно отнести к средней степени благоприятности.

2. Диагностика групповой и личностной удовлетворенности (интегральная удовлетворенность), трудовой деятельностью.

В таблице 2 указаны полученные в ходе изучения групповой и личностной удовлетворенности трудом данные каждого отдельного работника Отдела обеспечения персоналом.

Таблица 2

**Результаты эмпирического исследования диагностики личностной и групповой удовлетворенности работой**

Показатель	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ср. зн.	%
Заинтересованность к своей работе	3	6	6	4	3	4	4	2	4	4	66,6
Удовлетворенность своими достижениями в трудовой деятельности	3	3	5	4	2	1	2	3	3	2,8	72,2
Удовлетворенность взаимоотношениями с членами трудового коллектива	6	6	5	6	6	3	5	5	6	5,2	87,1
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	4	5	6	5	4	5	3	5	2	4,3	72,2
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1,4	36,1
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	0	0	1	1	2	3	2	0	0	1	25
Удовлетворенность условиями труда	4	4	3	4	4	3	3	1	4	3,3	83,3
Профессиональная ответственность	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1,7	88,8
Общая удовлетворенность трудом	17	19	21	20	19	14	15	17	16	17,5	62,6

Схематичное изображение полученных результатов исследования трудового коллектива по каждому критерию оценки представлено на рис. 1.

При исследовании уровня удовлетворенности трудом выяснилось, что в исследуемой группе сотрудников определяются: высокие значения таких показателей как: профессиональная ответственность (88,5 п.п.), удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами (87,1 п.п.), удовлетворенность условиями труда (83,3 п.п.), общая удовлетворенность достижениями (83,3 п.п.), удовлетворенность условиями труда (83,3 п.п.), удовлетворенность взаимоотношениями с руководством (72,2 п.п.), низкие значения получились у следующих критериев: Уровень притязаний в профессиональной деятельности (36,1 п.п.), предпочтение выполняемой работы высокому заработку (25 п.п.).

Таким образом, внутри изучаемого коллектива прослеживается индивидуальная и групповая удовлетворённость работой в группе не в полной мере. Стоит отметить, что большинство полученных значений находятся на высоком уровне, но не идеальны и требуют проработки, в особенности это касается общей удовлетворенности трудом (36,1 п.п.).

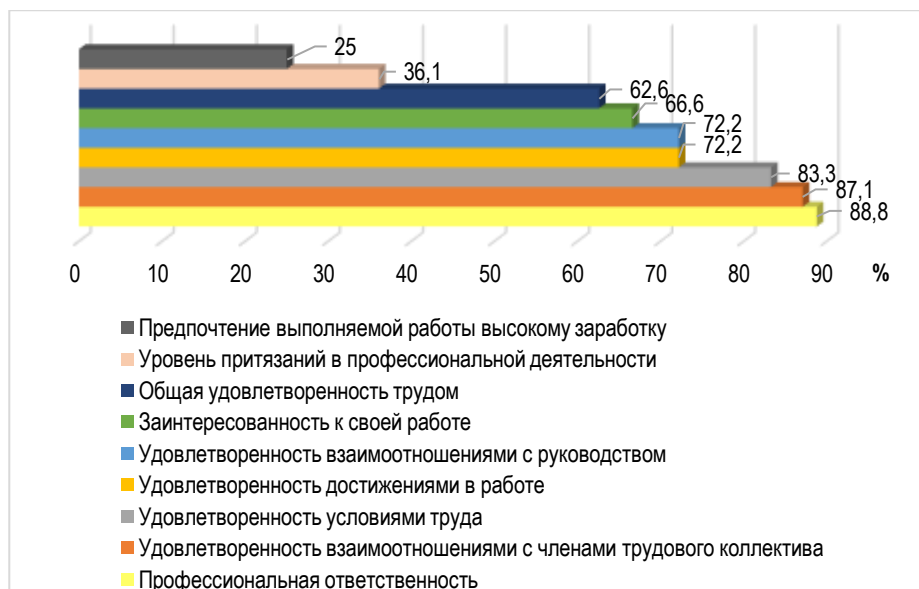


Рис. 1. Результаты эмпирического исследования интегральной удовлетворенности трудом

3. Экспресс-диагностика устойчивости к конфликтам. Представленная методика помогла выяснить в какой степени члены коллектива устойчивы к конфликтным ситуациям.

В таблице 3 представлены полученные результаты после прохождения экспресс-диагностики устойчивости к конфликтам работниками Отдела обеспечения персоналом.

Таблица 3

Результаты экспресс - диагностики устойчивости к конфликтам

Нереспондента	Полученные баллы	Уровень устойчивости к конфликтам
1	38	средний
2	43	высокий
3	40	высокий
4	38	средний
5	48	высокий
6	25	выраженная конфликтность
7	46	высокий
8	37	средний
9	49	высокий

Наглядно результаты этого исследования показаны на рис. 2.

Анализируя полученный график, видно, что 5 из 9 работникам Отдела обеспечения персоналом присуще высокий уровень конфликтоустойчивости (55,5 п.п.). То есть, во время конфликта они прикладывают все усилия на его спокойное и грамотное разрешение или же стараются вовсе не втягиваться в него.

Средний уровень устойчивости к конфликтным ситуациям был выявлен у 3 сотрудников (33,3 п.п.). Данные работники способны найти выход из него не во всех конфликтах. В таких условиях они испытывают нетерпение, но в большинстве случаев стараются избегать любые конфликтные ситуации.

Средний уровень устойчивости к конфликтным ситуациям был выявлен у 3 сотрудников (33,3 п.п.). Данные работники способны найти выход из него не во всех конфликтах. В таких ситуациях они испытывают нетерпение, но в большинстве случаев стараются избегать любые конфликты.

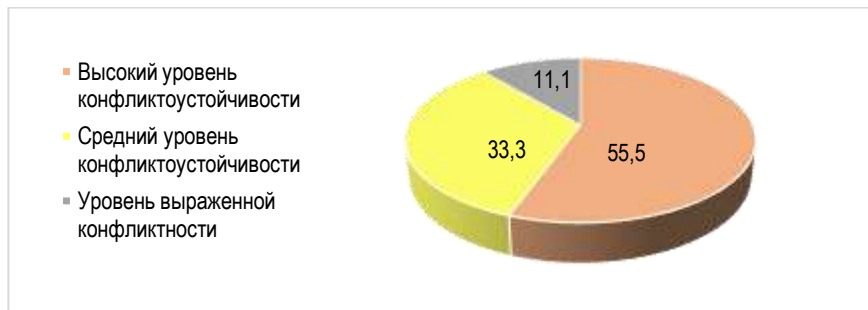


Рис. 2. Уровень устойчивости к конфликтам сотрудников Отдела обеспечения персоналом

Выраженный уровень конфликтности оказался у 1 респондента (11,1 п.п.). Такому работнику присуще неконтролируемые чувства агрессии и раздражительности. Высокий уровень конфликтности ни у кого из членов группы не был выявлен.

По результатам выполненного исследования, с использованием обозначенных выше методик, в трудовом коллективе Отдела обеспечения персоналом прослеживается, по мнению всех его членов, социально-психологический климат среднего уровня благоприятности, что отражается и на показателе удовлетворенности трудом (он средний). Высший менеджмент компании должен предусмотреть и реализовать ряд мер по устранению недостатков, влияющих на уровень сплоченности и слаженности коллектива, а так же минимизировать избегание неопределенности с целью поднятия социально-психологического климата на уровень высокой благоприятности, что в конечном итоге, позитивно скажется на повышении уровня вовлеченности членов трудового коллектива и на результатах их труда.

1. Теоретические аспекты управления трудом в условиях инновационной экономики. Кожухова Н.В., Мовсесян В.Э. Проблемы развития предприятий: теория и практика. Материалы 16-й Международной научно-практической конференции, 16-17 ноября 2017 г. Часть 1. Самара, 2017. С. 119.

2. Внедрение профессиональных стандартов как государственная политика управления трудовым потенциалом организации. Кожухова Н.В., Адыкова Д.Б., Мовсесян В.Э. Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона. Материалы IX Международной научно-практической конференции. 2018г. С. 581. <https://elibrary.ru/item.asp?id=37128045>.

3. Влияние миграционных процессов на рынок труда Самарской области. Кожухова Н.В., Адыкова Д.Б. Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона. Материалы IX Международной научно-практической конференции. 2018г. С. 578. <https://elibrary.ru/item.asp?id=37128044>.

## THE FORMATION OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE TEAM AS A TOOL FOR EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT

© 2020 Kozhukhova Natalia Victorovna  
Candidate of Economics, Associate Professor  
© 2020 Kozhukhova Daryana Aleksandrovna  
Undergraduate  
Samara State Economic University  
E-mail: kuka\_55\_@mail.ru, darjanak@mail.ru

**Keywords:** personnel, socio-psychological climate, personnel management system.

This article is devoted to the consideration of the formation of the socio-psychological climate of the team as an important tool for personnel management.

УДК 336.2  
Код РИНЦ 06.00.00

## РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ НАЛОГОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

© 2020 Коновалов Вадим Николаевич\*  
аспирант  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: vnkonvalov@tksts.com

**Ключевые слова:** цифровая экономика, налоговое администрирование, налогообложение, цифровизация, налоговый контроль.

По мере цифровизации экономических процессов проблема усиления налогового контроля становится все более актуальной. Кроме того, требуется адаптировать к новым цифровым условиям уже имеющиеся методы осуществления контроля налоговыми органами. Новая информационная среда нуждается в принятии соответствующих мер в сфере налогового администрирования, обеспечивающих мобилизацию финансовых ресурсов в бюджет, улучшению клиентоориентированности информационной среды взаимодействия с плательщиками, борьбе с уклонением от налогообложения.

Развитие налоговой системы сейчас максимально стремится к автоматизации и цифровизации всех процессов. Наблюдается положительная динамика скорости роста собираемости налоговых платежей, однако в связи с пандемией COVID-19 она может быть нарушена. Таким образом, поиск резервов для восполнения бюджетных потерь от недополученных платежей просто необходим.

К сожалению, действующие антикризисные налоговые преференции не полностью оправдывают ожидания сообщества предпринимателей, а также отличаются недостаточной

---

\* Научный руководитель - **Савинова Валентина Андреевна**, доктор экономических наук, профессор.