ЛЕНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени А.С. Пушкина

Проблемы и пути социально-экономического развития: город, регион, страна, мир

Материалы XVI Международной научно-практической конференции

22–23 мая 2025 г.

Текстовое электронное издание

Санкт-Петербург
2025

УДК 332.1:338.1:316.4(063)
ББК 65.050.22/23я43
П78

Редакционная коллегия: проф. Н. М. Космачева (отв. ред.),
доц. Г. В. Черкасская,
доц. И. Р. Трушкина

П78 **Проблемы и пути социально-экономического развития: город, регион, страна, мир:** материалы XVI Международной научно-практической конференции, 22–23 мая 2025 г. / отв. ред. Н. М. Космачева. – Санкт-Петербург: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2025. – 1 CD-ROM. – Систем. требования: ПК (AMD, Intel, 1,5 ГГц); Windows 7/8/10; 2 Гб; 500 Мб; CD-ROM; Adobe Acrobat Reader. – Загл. с титул. экрана. – Текст: электронный.

ISBN 978-5-8290-2261-7

В сборнике представлены научные статьи участников XVI Международной научно-практической конференции «Проблемы и пути социально-экономического развития: город, регион, страна, мир». Авторы публикаций – ученые, преподаватели, специалисты и аспиранты вузов России и зарубежных стран.

Материалы конференции представляют интерес для исследователей, экономистов, специалистов корпоративного, государственного и муниципального управления, преподавателей, аспирантов и студентов.

УДК 332.1:338.1:316.4(063)
ББК 65.050.22/23я43

© Авторы, 2025
© Ленинградский государственный университет (ЛГУ) имени А. С. Пушкина, 2025

ISBN 978-5-8290-2261-7

Содержание

Афанасьев К. С.,Филатов Ю. В.
Цифровая трансформация системы социального обслуживания на основе социальных инноваций и платформенных решений 5
Белов В. И.
Территориальная диспропорциональность в развитии российских регионов: ординарность и своеобразие 10
Безгачева О. Л., Черяпина А. В.
Развитие электронных денег в современном обществе 16
Борисочкин С. Б.
Экономические аспекты взаимодействия СССР и Великобритании в годы Великой Отечественной войны 20
Галантерян А. П., Аршакян М. А.
Инновационное образование и его влияние на конкурентоспособность национальной экономики 29
Евлампиева Е. В.
Медиативные технологии в системе подготовки специалистов в области государственного управления в условиях современного социально-экономического развития государства 37
Кадочников Д. В.
Информационная прозрачность инициативного бюджетирования: кейсы городов Северо-Запада России 42
Колесникова О. В.
Перспективы развития птицеводства в Ленинградской области 48
Конягина М. Н.
ESG-Banking: практика и иллюзии наших дней 52
Космачева Н. М.
Вариативная ресурсообеспеченность в контексте устойчивого развития регионов: постановка проблемы 57
Кузнецова Г. Ф.
Развитие городской инфраструктуры как основа социально-экономического прогресса 61
Куклина Е. А.
К вопросу использования технологий искусственного интеллекта в реализации арктических проектов 64
Куклина Е. А., Ульзетуева Д. Д.
Развитие подходов к анализу ключевых финансовых метрик предприятия 70
Лукашевич В. А.
Кадровый потенциал банковского сектора Республики Беларусь: спрос и предложение 78

Маклакова Е. А.
Малое и среднее предпринимательство в современных условиях 86
Миротина О. Е.
Влияние государственной политики
на развитие туристической отрасли региона 91
Олифиров А. В.
Информационное обеспечение устойчивого развития региона 102
Прошкова З. В., Одинабекова П. Т.
Вовлеченность родителей в образовательный путь школьников
как фактор устойчивого развития 107
Синько Г. И.
«Зеленая» логистика как фактор устойчивого развития 112
Смирнов М. О.
Экономическое противостояние России и Запада:
итоги трёх лет, риски и перспективы 115
Смирнов Д. Ю.
Технологии Big Data как инструмент обеспечения сбалансированного
развития региональной экономической системы 120
Стецюнич Ю. Н.
Национальные проекты как инструмент социально-экономического
развития страны и регионов 125
Табачкова А. С.
Методические вопросы проведения оценки эффективности
инвестиционного портфеля 129
Хижак Н. П., Мардар Д. А.
Состояние туристской индустрии республики Крым
как фактор влияния на деловую активность предприятия
санаторно-курортного комплекса региона 137
Цыплакова Е. Г., Янкевич Ю. Г., Безгачева О. Л.
Повышение инвестиционной привлекательности
как инструмент устойчивого развития региона 145
Чекмарев О. П.
Сопоставление военной экономики СССР (1941–1945 гг.)
и экономики России периода СВО 153
Чекмарев О. П.
Устойчивое развитие территорий:
проблемные области методологии оценки 161
Черкасская Г. В.
Вооруженные конфликты и социальная защита:
общие подходы и современные особенности 168
Шутов Р. А.
Мониторинг качества жизни населения: как балансировать между
экономическими показателями и социальными факторами 178

Лукашевич В. А.,
кандидат экономических наук, доцент,
Полесский государственный университет,
г. Пинск, Республика Беларусь

Кадровый потенциал банковского сектора Республики Беларусь: спрос и предложение

Проблема кадров в банковском секторе Республики Беларусь актуальна и усугубляется. Несмотря на то, что учебными заведениями обеспечивается ежегодный выпуск специалистов и инженеров-программистов для финансово-кредитной сферы, число вакансий, размещенных на официальных сайтах банков, постоянно возрастает. Дефицит кадров повышает уровень нагрузки на сотрудников, их выгоранию и, как следствие, увольнение.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, квалификация, кадровый потенциал, вакансия.

В современных экономических системах банковский сектор остается важнейшим элементом финансово-кредитного сектора и своей деятельностью обеспечивает:

a) непрерывность оборота денег и капитала;

b) аккумулирование временно свободных денежных средств и их перераспределение между участниками товарно-денежных отношений;

c) функционирование и развитие экономической системы;

d) денежные расчеты во внешнеэкономической деятельности государства, субъектов хозяйствования и честных лиц.

Решение этих задач банки реализуют посредством открытия и ведения счетов бюджета, государственных органов, субъектов хозяйствования, частных лиц и т.п.; осуществления операций по кредитованию и инвестированию; проведения платежей, расчетов и других операций. При этом объемы и разнообразие банковских операций постоянно возрастают и расширяются. Осуществление банками уставной деятельности в целях извлечения прибыли реализуется посредством труда специалистов и менеджеров, т.е. сотрудников банков. Соответственно, развитие банковского дела в значительной степени находится в зависимости от уровня компетенций и квалификации последних.

Начальное формирование профессиональных компетенции происходит в процессе получения образования в учебных заведениях среднего специального и высшего образования. Изучение дисциплин, предусмотренных учебными планами подготовки специалистов для банковской сферы, прохождение практики в учреждениях банков, выполнение самостоятельных и контрольных работы, экзамены, зачеты, курсовые и дипломные научные исследования направлены на формирование базовых профессиональных компетенций:

– профессионализм (понимание специфики деятельности; ответственность за выполняемую работу; самостоятельная ориентация в выполняемой деятельности);

– нормативная регламентация деятельности (знания стандартов работы и локально-нормативных актов; соблюдение трудовой дисциплину и правил внутреннего трудового распорядка);

– деловое общение (способность к четкому высказыванию своих мыслей; убедительность и учтивость; стремление выслушать и понять клиента банка и коллегу; достигнуть взаимопонимания);

– ориентация на клиента (внимание к потребностям клиента; способность создавать условия для долгосрочного сотрудничества; направленность усилий удовлетворение запросов клиентов);

– инициативность (способность к самостоятельной работе, принятию ответственности, творческой деятельности, ориентации на развитие и улучшение рабочих процессов);

– принятие решений (умении определять рабочие цели, рационально расставлять приоритеты, к видению последствий своей деятельности, их анализу и учету);

– коммуникабельность (активная позиции в общении; умение слушать и расположить к себе; умение убеждать, сохранять дружелюбную атмосферу разговора; устойчивость в конфликтных ситуациях; направленность на сотрудничество);

– гибкость (переключаемость по видам деятельности; готовность к изменениям в работе, принятие их; адаптация к новым видам и условиям деятельности; способность к преодолению трудностей);

– ответственность (аккуратность, точность и внимательность к нюансам работы; стремление к тщательной организации рабочего процесса);

– наличие навыков анализа (стоимости бизнеса, финансовой устойчивости заемщика) [5].

Поскольку развитие форм, технологий и направлений деятельности банков требует соответственного развития и компетенций сотрудников, что обеспечивается посредством различных обучающих форматов, как, например, переподготовка, семинар, лекция, тренинг, курсы, стажировка, временная ротация и т.п. Последовательность политики банка в развитии компетенций сотрудников способствует развитию банка по таким направлениям, как:

- оптимизация банковских процессов и процедур;
- способность удовлетворять запросы рынка;
- повышение эффективности управления и внутреннего взаимодействия;
- развитие корпоративной культуры;
- сокращение ошибок и повышение качества деятельности;
- вовлеченности сотрудников в развитие бизнес-процессов;

– закрепление кадров и снижение расходов на привлечение новых;
– рост конкурентных преимуществ банка и др.

Квалификация сотрудников банка формируется в процессе их трудовой деятельности посредством:

а) освоения технологий, бизнес-процессов и иных профессиональных производственных навыков;

б) обретения уверенности, коммуникабельности и эмоциональной стабильности;

в) развития ответственности, самоорганизации, гибкости и умения работать в команде;

г) лояльности банку, ориентации на развитие, нацеленности на результат.

Сотрудник банка сегодня, как правило, имеет высшее экономическое или среднее специальное образование и постоянно повышает свои знания и умения. Столь скрупулёзное отношение к уровню компетенций обусловлено высоким уровнем сложности и напряжённости труда работников банков.

Из истории банковского дела известно, что так было не всегда. Подобная банковской деятельность известна с глубокой древности. Так в VII в. до нашей эры в Вавилоне ростовщики осуществляли выдачу денег в долг. В Древней Греции менялы-трапезиты производили обмен монет, принимали деньги на хранение, совершали безналичные платежи путем начисления и списания средств на счетах клиентов. В это же время древнегреческие храмы предоставляли займы из хранящихся у них сбережений прихожан. В II веке до нашей эры в крупных городах Древнего Египта (Фивы, Гермонтис, Мемфис, Сиена), существовали «царские банки», которые хранили средства от сбора налогов и доходы от государственных предприятий, а также проводили выплаты жалований солдатам и проводили другие расходные операции. В Древнем Риме банковские услуги выполняли менсарии (mensarii) и аргентарии (argentarii). Первые специализировались на обмене монет. Вторые – на привлечении средств и выдаче кредитов, а также денежных переводах между городами. Развитие торговли и необходимость обмена различных монет в Средние века способствовали параллельному развитию банковской деятельности. Банки стали выполнять операции по ведению счетов клиентов и производить безналичные платежи. И в этот же временной период банкиры стали подвергаться гонениям со стороны католической церкви, которая признала банковский процент грехом. В ответ на эти притеснения банки переходили в руки евреев, которые исповедовали иудаизм [1].

Формирование капиталистического способа производства с XV–XVI вв. в Европе произошло благодаря созданию мануфактур и параллельному развитию банков и кредитной системы. Увеличение объемов и

разнообразия видов банковской деятельности требовало большего числа работников, которые получили название «клерки». Чаще всего банки брали в ученики молодых людей из семей чиновников, торговцев, состоятельных горожан и фермеров, умеющие читать, писать и проводить арифметические вычисления. Если семья могла оплачивать обучение, то период обучения быль небольшой, после чего ученик мог получать работу в этом или другом банке, а также открыть собственный банк. Если же семья была не столь состоятельной, но молодой человек обладал определенными умениями и прилежанием, обучение могло проводиться бесплатно в течении более длительного периода. После того, как ученик овладевал необходимыми навыками, он должен был отработать свое обучение без оплаты. Такого уровня подготовки было вполне достаточно для выполнения банковских операций [3].

В современной интерпретации наемные банковские работники называются «специалистами» или «служащими». Иногда для обозначения персонала банка используется понятие «банкир», что неверно. Определение «банкир» уместно использовать в отношении собственника банка, в роли которого может выступать государство, юридическое или физическое лицо, в том числе держатель небольшого числа акций. Эти понятия не следует смешивать, так как, несмотря на наличие интереса к сотрудничеству, между сторонами имеют место определенные противоречия. В частности, банкир заинтересован в максимизации прибыли, оставшейся в распоряжении банка, т.е. собственника. При выборе рабочего места наемный работник оценивает предлагаемую заработную плату и перспективы ее повышения, уровень технического и технологического оснащения рабочего места, напряженность труда, социальные программы и др. Эти запросы обеспечиваются расходами банка, тем самым снижая потенциальную прибыль.

Сегодняшний уровень развития банковской деятельности обоснован не только расширением количества и объемов денежных операций, ростом запросов на кредиты в больших суммах, осуществлением расчетных операций на постоянной основе, возрастанием сложности экономических отношений на национальном и международном уровнях и т.п., но и повышением технико-технологического потенциала банков за счет создания высокопроизводительного и эффективного оборудования. развития информационных и коммуникационных технологий. При этом банковские операции, процессы и процедуры не только возросли количественно и усложнились с точки зрения технологий выполнения, но и в значительной степени способствовали росту традиционных и появлению новых видов рисков банковской деятельности на фоне возрастания внутриотраслевой и межотраслевой конкуренции.

Особенности банковской деятельности, характеризующейся уникальностью, сложностью и сопряженностью со множеством рисков, в

экономических системах рыночного типа сформировали банковский сектор, функционирующий в условиях внутриотраслевой конкуренции. Внедрение инновационных технологий в банковскую практику позволило автоматизировать значительный объем операций, увеличить объем внутрибанковских процессов и процедур, повысить качество обслуживания клиентов и эффективность деятельности банка. При этом эти же технологии способствовали появлению нефинансовых компаний, предоставляющих традиционные банковские услуги, тем самым проявляясь в качестве внешнего конкурента.

Обеспечение устойчивого развития банка в условиях усложнения деятельности и возрастания конкуренции в значительной степени зависит от уровня квалификации и компетенций персонала. Решения этой задачи достигается посредством кадровой политики банк, направленной на формирование кадрового потенциала и путем подбора работников и обеспечения их непрерывного развития.

В рамках данного исследования целесообразно сконцентрировать внимание на процессе формирования компетенций, что обусловлено наличием в открытом доступе большего объема необходимой для исследования информации.

Банковский сектор Республики Беларусь работает с учебными заведениями среднего специального и высшего уровней образования. В рамках обоюдовыгодного сотрудничества банковские специалисты привлекаются к рецензированию учебных программ, обеспечивают стажировку преподавателей и практику студентов, решают вопросы спонсорства, проводят вебинары для студентов, участвуют в конференциях, совещаниях и иных мероприятиях учебных заведений. В свою очередь учебные заведения принимают пожелания и рекомендации по улучшению качества подготовки специалистов и обеспечивают направление выпускников в банки на замещение вакансий.

В настоящее время подготовка специалистов для банковского сектора осуществляется в четырех учреждениях среднего специального образования и девяти учреждениях высшего образования. Кроме того, три вуза готовят инженеров-программистов-экономистов по специальности «Информационные системы технологии» профилизации «Информационные системы и технологии в финансово-кредитной системе». Потенциально численность выпускников вполне достаточна для удовлетворения кадрового запроса банков. При этом проблема персонала в банковском секторе не только остро актуальна, но и усугубляется. По состоянию на 31.03.2025 г. на официальных сайтах банков предлагалось

562 вакансии[1]. При этом, данные неполные, так как на сайтах четырех банков (из 21 действующего) недостаточно раскрыта соответствующая информация, что не позволяет ее учитывать. Кроме того, недоступность информации о среднесписочной численности персонала банка не позволяет произвести точную оценку уровней укомплектованности персонала.

Косвенно о состоянии рынка труда в части дефицита кадров в банковском секторе можно судить по динамике спроса и предложений по родственным специальностям за 2023–2024 гг.

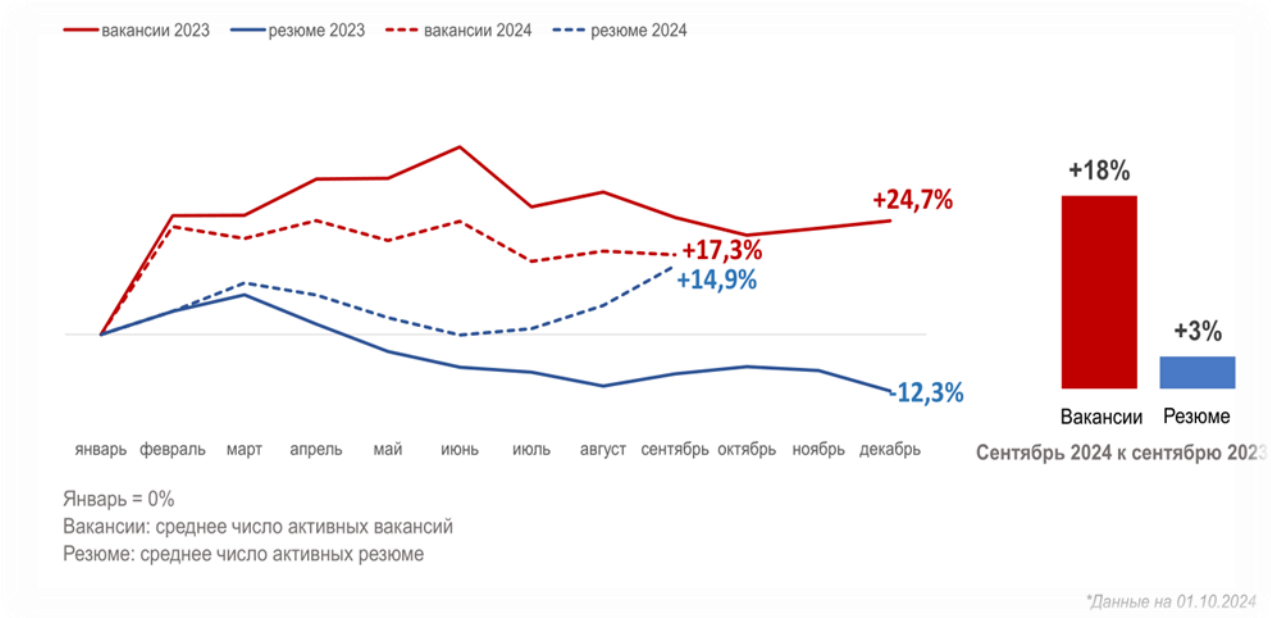

Рис. 1. Динамика спроса (вакансий) и предложения (резюме): к началу года (финансы, бухгалтерия) [4]

Уровень технологичности и тенденции технико-технологического развития банков сопровождается изменения структуры его персонала в сторону повышения удельного веса специалистов в области информационных технологий. Потребность в таких специалистах особенно остра, поскольку данный сегмент рынка труда находится в еще большем напряженности.

[1] Данные с официальных сайтов банков Республики Беларусь. Вкладки: «Вакансии», «Карьера», «Работа в банке» и др.

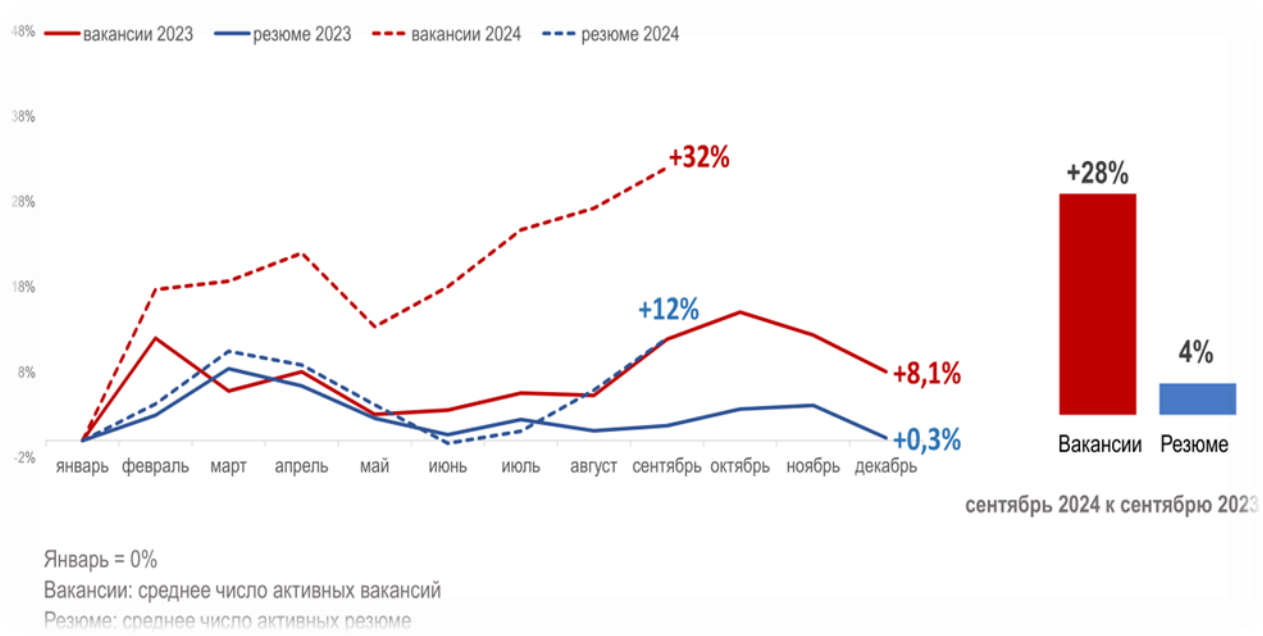

Рис. 2. Динамика спроса (вакансий) и предложения (резюме): к началу года (информационные технологии) [4]

Острота кадровой проблемы банковского сектора особенно очевидна на фоне иных отраслей экономики.

Рис. 3. Динамика вакансий и резюме в профессиональных сферах [4]

Разрешение кадровой проблемы банковского сектора не может не быть объектом внимания соответствующих учебных заведений в части пересмотра и развития компетенций. Развитие банковского сектора со-

провождается необходимостью дополнения традиционных компетенций актуальными навыками:

- быстрые базовые вычисления, работа с цифрами, оценка рисков:
- тщательность в выполнении работы, внимание к деталям;
- позитивный настрой и личностная привлекательность;
- управление временем, многозадачность;
- инициатива и креативность;
- умение работать под давлением;
- осведомленность о банковской отрасли;
- навыки визионерства, дальновидности своей деятельности [2].

Заметим, что расширяющийся запрос банков на компетенции сотрудников происходит параллельно не только стремительному развитию технологий, но и росту объемов и видов банковских услуг. В этих условиях большое значение имеет качество учебных планов с точки зрения их наполнения. Очевидно, что учебные заведения должны реагировать на вышеуказанные запросы банков посредством, как минимум: внесения серьезных корректив в учебные программы; совершенствования организации и проведения учебных занятий; более тесного практического сотрудничества с заказчиками кадров; предоставления преподавателям возможности участия в информационно-обучающих мероприятиях Национального банка Республики Беларусь и Ассоциации белорусских банков, а также прохождения стажировок в банках с детальным изучением банковских процессов и процедур; приобретения актуального программного обеспечения для использования на практических занятиях и занятиях учебной практики.

В отношении IT-специалистов, привлекаемых банками, важны такие специфические компетенции, как: а) принятие требований безопасности, надежности и отказоустойчивости; б) понимание банковской деятельности, его бизнес-процессов и рисков; в) умение работать с большими объемами данных и использовать инструменты для их анализа; г) владение навыками эффективных коммуникаций и др. При этом и банковские учреждения также должны скорректировать подходы к работе со студентами, не допускать формального отношения к прохождения всех видов практик в банках и сбора информации для написания дипломных работ.

Список источников

1. История банковского дела [Электронный ресурс]. Информационная платформа banki.ru. URL: ahttps://www.banki.ru/wikibank/ istoriya_bankovskogo_dela/.

2. Первый шаг к успешной банковской карьере: 10 самых необходимых навыков в банковской сфере / Institute Professional Banking [Электронный ресурс]. URL: https://ipbindia-com.translate.Goog/must-have-skills-for-ankers/?x_tr_sl=en&_x_tr_tl =ru&x_ tr_hl=ru&_x _tr _pto=rq/.

3. Разрушаем мифы: образование в Средние века. Как и чему учили. Информационная платформа dzen.ru/a [Электронный ресурс]. URL: https://dzen.ru /a/YeQvewQdaSmjwHaW/.

4. Сервис открытой аналитики рынка труда: HR-тренды 2024–2025 гг. Официальный сайт ООО «ВСЯ РАБОТА» [Электронный ресурс]. URL: https://stats. rabota.by/about/.

5. Чуланова О.Л., Токарева М.А. Применение компетентностного подхода в работе с персоналом регионального коммерческого банка. INFRA-M // Журнал экономических исследований. Т. 2. № 4. 2016. [Электронный ресурс]. URL: https://naukaru.ru/ru/nauka/article/12875/view/.

Электронное научное издание

Проблемы и пути социально-экономического развития: город, регион, страна, мир

Материалы XVI Международной научно-практической конференции

22–23 мая 2025 г.

Ответственный редактор
Космачева Надежда Михайловна

Техническая обработка *Н. П. Никитина*

Подписано к использованию: 19.06.2025
Заказ № 2041
Тираж 100 экз.
Объем издания: 3 Мб
1 CD-ROM

Минимальные системные требования
ПК (AMD, Intel, 1,5 Ггц); Windows 7/8/10; 2 Гб; 500 Мб; CD-ROM;
Adobe Acrobat Reader

Программное обеспечение, использованное для подготовки издания:
MS Office, Adobe Acrobat DC

Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина
196605, Санкт-Петербург, г. Пушкин, Петербургское шоссе, 10
www.lengu.ru; pushkin@lengu.ru: тел. +7 (812) 451-91-76