

11. Concept of the Federal target program “Development of domestic and inbound tourism in the Russian Federation (2019-2025)”, Decree of the Government of the Russian Federation No. 872-R. 5.05.2018.

12. Assessment of the impact of inbound tourism on the Russian economy. Report of the Analytical center under the Government of the Russian Federation. 2018. (In Russ.) URL: <https://ac.gov.ru/files/publication/a/18123.pdf>.

Как цитировать статью: Миронова И. А., Тищенко Т. И. Оценка общественной эффективности системы такс-фри // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 2 (51). С. 129–133. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.217.

For citation: Mironova I. A., Tishchenko T. I. Evaluation of the public efficiency of the tax free system. *Business. Education. Law*, 2020, no. 2, pp. 129–133. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.217.

УДК 331.108.38
ББК 65

DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.229

Kiseleva Galina Sergeevna,
Candidate of Economics,
Associate Professor of the Department of State,
Municipal Management and Personnel Management,
Saratov Socio-Economic Institute
of Plekhanov Russian University of Economics,
Russian Federation, Saratov,
e-mail: g.s.kiseleva@yandex.ru

Киселева Галина Сергеевна,
канд. экон. наук,
доцент кафедры государственного, муниципального
управления и управления персоналом,
Саратовский социально-экономический институт (филиал)
Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова,
Российская Федерация, г. Саратов,
e-mail: g.s.kiseleva@yandex.ru

Voronin Eduard Evgenievich,
Candidate of Economics,
Associate Professor of the Department of State,
Municipal Management and Personnel Management,
Saratov Socio-Economic Institute
of Plekhanov Russian University of Economics,
Russian Federation, Saratov,
e-mail: edwor_2005@inbox.ru

Воронин Эдуард Евгеньевич,
канд. экон. наук,
доцент кафедры государственного,
муниципального управления и управления персоналом,
Саратовский социально-экономический институт (филиал)
Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова,
Российская Федерация, г. Саратов,
e-mail: edwor_2005@inbox.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

MENTORING AS A KEY ELEMENT OF ADAPTATION FOR YOUNG SPECIALISTS

08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством
08.00.05 — Economics and Management of the National Economy

В настоящее время на промышленные предприятия трудоустроивается много молодых специалистов, для успешной адаптации которых важна преемственность знаний, навыков и накопленного опыта для эффективного функционирования в компании. Именно построение эффективной системы наставничества позволит ускорить процесс адаптации вновь принятых сотрудников, а также будет содействовать их закреплению в организации. Методологическую основу исследования составляют современные общенаучные методы познания: эмпирическое познание, общелогический метод, методы системного анализа.

Трудности в период адаптации молодых специалистов рассмотрены на примере промышленного предприятия «Акционерное общество «Энгельское опытно-конструкторское бюро „Сигнал“ им. А. И. Глухарева», на основании которых выявлены основные направления построения эффективной системы наставничества специалистов: определение и обучение наставников, инструменты мотивации, оценка процесса наставничества, информированность. К результатам предложенных рекомендаций можно отнести получение новых знаний у наставников о том, как строится процесс обучения взрослых, как грамотно и своевременно предоставлять обратную связь,

о принципах целеполагания для составления индивидуальных планов развития подопечных. На предприятии со стороны адаптантов отмечено повышение качества системы наставничества. Предложенные рекомендации имеют практическую значимость для составления эффективной программы наставничества молодых специалистов на современных промышленных предприятиях.

Грамотно построенная система адаптации в компании призвана помочь вновь принятым работникам в кратчайшие сроки освоить профессиональные обязанности, повысить квалификацию и производительность труда, а также способствовать социальному становлению их личности. Наставничество позволяет обеспечить предприятие квалифицированными и одновременно лояльными сотрудниками, которые поддерживают команду, нацелены на результат и обеспечивают высокие нормы производительности труда.

At present, many young specialists are employed at industrial enterprises, for the successful adaptation of which the continuity of knowledge, skills and experience gained for the effective functioning of the company is important. It is the construction of an effective mentoring system that will accelerate the process of adaptation of newly hired employees, as well as facilitate their

consolidation in the organization. The methodological basis of the study consists of modern general scientific methods of cognition: empirical knowledge, general logical method, methods of system analysis.

Difficulties in the period of adaptation of young specialists are considered on the example of an industrial enterprise “Signal, Engels Design Bureau named after A. I. Glukharev Joint-Stock Company, on the basis of which the main directions of building an effective system of mentoring specialists were identified: the definition and training of mentors, motivation tools, an assessment of the mentoring process, awareness. The results of the proposed recommendations include the acquisition of new knowledge from mentors on how the adult learning process is being built, how to provide feedback in a competent and timely manner, on the principles of goal-setting for drawing up individual plans for the development of wards. Adaptants noted an improvement in the quality of the mentoring system at the enterprise. The proposed recommendations are of practical importance for drawing up an effective mentoring program for young specialists in modern industrial enterprises.

A competently constructed adaptation system in the company is designed to help newly hired employees quickly master professional duties, improve their qualifications and labor productivity, and also contribute to the social formation of their personality. Mentoring allows you to provide the company with qualified and at the same time loyal employees who support the team, are focused on results and provide high standards of labor productivity.

Ключевые слова: наставничество, адаптация, молодые специалисты, промышленное предприятие, наставник, адаптант, обучение, тренинг, модели наставничества, эффективность системы наставничества.

Keywords: mentoring, adaptation, young specialists, industrial enterprise, mentor, adaptant, education, training, models of mentoring, effectiveness of the mentoring system.

Введение

Программа адаптации персонала позволяет определить этапы вхождения новичка в компанию, способствует развитию положительного отношения к работе, установлению благоприятного отношения к организации, снижению текучести кадров, росту производительности труда и профессионализма принятых работников [1–4]. Затраты на развитие сотрудников рассматриваются в качестве капиталовложений организации в сотрудников, отдача от трудовой деятельности которых ожидается в виде увеличения производительности [5, с. 22].

Статья написана на **актуальную** тему. Действия, направленные на привлечение нового специалиста, весьма затратные, учитывая время, необходимое на процесс адаптации, а именно вхождение в трудовой коллектив, достижение количественных и качественных показателей деятельности, усвоение элементов корпоративной культуры [6]. Образовательные организации успешно занимаются теоретическим обучением специалистов, но для качественной практической подготовки в учебных учреждениях не хватает оборудованных лабораторий, финансов для постоянно меняющихся и совершенствующихся производственных технологий [7, с. 55]. В связи с вышеперечисленными обстоятельствами именно наставничество будет способствовать эффективной адаптации молодых кадров, а также достижению более высоких количественных показателей закрепления молодых

специалистов на рабочих местах [8, с. 75]. Актуальность наставничества на современном промышленном предприятии вызвана также желанием современного работодателя перейти к модели самообучающейся организации, применить персонифицированный подход к обучаемому [9].

Изученность проблемы. Тьюторство как одна из форм наставничества освещается в первых британских университетах, ключевой целью которых была подготовка духовенства [10, с. 64]. Несмотря на длительную историю, до настоящего времени не сформированы границы понятийного аппарата наставничества, родственными наставничеству являются такие термины, как менторинг, коучинг, консультирование, супервизия [11, с. 104]. Наставничество — более широкое понятие, чем менторинг, ключевым элементом которого является менторская сессия [12, с. 215]. Наставничество способствует профессиональному становлению молодых специалистов, развитию их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью [13, с. 33]. Исследователи определяют наставничество в качестве помощи одного специалиста другому в совершении качественных переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков, мышления и сознания.

Существует большое количество способов адаптации новых сотрудников [14]. Молодые специалисты осознают, что знаний, полученных во время обучения, недостаточно для качественного выполнения трудовых обязанностей, в связи с этим важно заниматься саморазвитием, изучать специфику своей профессии в будущем [15]. Потребность в наставнике у молодых специалистов наиболее остро проявляется на этапе освоения должности, при прохождении адаптационного периода в организации [16, с. 50].

Анализ работ в области моделей наставничества позволил выделить восемь моделей взаимодействия наставника и подопечного, среди которых можно отметить: «традиционную модель»; «целеполагающее наставничество», в данной модели взаимодействие наставника и подопечного производится по установленному графику для постановки конкретных целей; «виртуальную программу наставничества», которая функционирует с использованием передовых информационных технологий [17, с. 8]; перспективную модель «саморегулируемое наставничество», особенность которой заключается в добровольном выдвижении сотрудником своих кандидатур в качестве наставника [18, с. 41]. Таким образом, на современных промышленных предприятиях могут быть использованы различные модели наставничества, которые подбираются с учетом специфики деятельности предприятия, а также стиля управления и корпоративной культуры организации.

Целесообразность разработки темы. Наставничество на производстве будет способствовать достижению следующих показателей: снижение текучести молодых специалистов, повышение производительности новых сотрудников и мотивации работников к участию в наставничестве и др.

Научная новизна. Авторами составлена классификация факторов, влияющих на эффективность процесса наставничества на промышленном предприятии, которая определяет факторы на уровне работника (личные качества наставника, уровень его квалификации, желание передавать знания, заинтересованность новичка), подразделения (организация процесса наставничества, отношение руководства к обучению), организации (подготовка и мотивация наставников, комплексность системы наставничества).

Анализ факторов, влияющих на эффективность наставничества в организации, способствует качеству обучения и повышению лояльности персонала.

Целями статьи являются исследование понятия «наставничество», освещение его основных преимуществ, факторов и возможностей повышения результативности в рамках адаптации молодых специалистов на промышленном предприятии. Для этого целесообразно оценить современное состояние процесса наставничества на промышленном предприятии и предложить рекомендации для построения эффективной системы наставничества.

Основные задачи статьи:

- определить понятие, факторы и возможности повышения результативности наставничества;
- оценить современный процесс наставничества в рамках адаптации молодых специалистов на промышленном предприятии;
- предложить рекомендации по повышению результативности наставничества в организации.

Материалы и методы исследования. Методика данного исследования заключается в проведении анализа отечественного опыта формирования процесса наставничества в рамках программы адаптации. Методологическую основу исследования составляют современные общенаучные методы познания: эмпирическое познание, общелогический метод, методы системного анализа.

Теоретическая значимость работы заключается в исследовании понятия «наставничество», определении факторов, влияющих на его эффективность; практическая значимость — в определении основных направлений построения эффективной системы наставничества специалистов.

Результаты исследования

В рамках исследования авторами был проведен аудит программы адаптации персонала на примере АО «Энгельское опытно-конструкторское бюро „Сигнал“ им. А. И. Глухарева». За 2019 год на предприятии прошел адаптацию 61 молодой специалист, наставник был закреплен в 54 случаях. Адаптанты отмечали такие положительные аспекты, как поддержка наставника, консультации руководителя, советы коллег по работе, возможность продвижения в ОКБ. По результатам анкетирования были выявлены трудности: наставники не раскрывают полной информации в соответствии с предложенной памяткой, трудности в получении обратной связи и др. В связи с этим были определены рекомендации в процесс наставничества на промышленном предприятии.

Рекомендации следует внедрять на каждом этапе процесса наставничества в компании в рамках адаптации. Так, при выборе наставника сотруднику отдела кадров следует отмечать наличие определенных личных качеств, профессиональных, педагогических и управленческих компетенций претендента, кроме того, важно учитывать желание сотрудника быть наставником, стаж работы в должности, а также его авторитет в коллективе, признание его профессионализма, лояльность и приверженность компании.

При подготовке наставников следует формировать у них базовые педагогические знания и навыки, мотивацию на участие в программе наставничества, понимание основ андрагогики, умение преодолевать сопротивление обучаемых, умение доносить информацию, мотивировать на обучение, предоставлять обратную связь [19]. Сформировать

недостающие навыки наставников в АО ЭОКБ «Сигнал» им. А.И. Глухарева предлагается посредством тренингов, проводимых на территории организации.

В программу тренинга по эффективному наставничеству следует внести следующие блоки: сплочение участников, определение общей цели, выявление сущности системы наставничества, ключевых качеств наставника и новичка, определение теоретических основ педагогики и андрагогики, которые можно отработать непосредственно на практике (например, модель «покажи-объясни, сделай»), правила обратной связи.

В процессе адаптации следует проводить регулярные встречи наставника и адптанта, на которых обсуждают достигнутые показатели в соответствии с планом развития новичка. Индивидуальный план развития может быть составлен в соответствии со следующими целями: планомерное развитие специалиста, обеспечение самоорганизации, координация трудовых целей, превращение гипотетических целей в действия, расстановка приоритетов, упрощение анализа сильных и слабых сторон специалиста [20, с. 499].

По результатам представленных рекомендаций было подобрано и обучено 10 наставников (первая группа). Обученные специалисты отмечают получение новых знаний о том, как строится процесс обучения взрослых, ошибках и правилах предоставления обратной связи, принципах целеполагания. Наставники изучили правила составления и контроля исполнения планов индивидуального развития для молодых специалистов. Были разработаны рабочие тетради для отработки знаний, полученных на тренинге, и утвержден ежемесячный план личных встреч наставника и адптанта для обсуждения достигнутых результатов. На предприятии со стороны подопечных отмечено повышение качества системы наставничества, а именно получение оперативной обратной связи и представление информации о возможном профессиональном росте в организации. Отмечается повышение мотивации работников предприятия к участию в наставничестве.

Дополнительное обучение и развитие наставников может выступать в качестве дополнительного инструмента мотивации. Система мотивации наставничества в организации должна быть прозрачной и гибкой, с использованием элементов нематериальной мотивации. В организациях зачастую возникают трудности создания системы эффективного мониторинга наставничества, которые поможет преодолеть регламентация процесса наставничества [21, с. 110].

Выводы, заключение

Авторами определена актуальность и особенности адаптации молодых специалистов на промышленных предприятиях, рассмотрен процесс формирования института наставничества. Выделены основные модели наставничества, которые могут быть использованы на российских предприятиях. Определены ключевые аспекты построения эффективной системы наставничества. Предложенные рекомендации способствуют построению системы адаптации персонала, которая напрямую влияет на эффективность выполнения сотрудником профессиональных обязанностей, степень его идентификации с организацией. Внедрение комплексной программы наставничества способствует качественной адаптации персонала, снижению текучести кадров и созданию квалифицированной команды вовлеченных специалистов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Колесниченко Е. А., Радюкова Я. Ю., Лапшин В. Ю. Построение эффективной системы адаптации персонала предприятия // Среднерусский вестник общественных наук. 2017. № 6. С. 265—273.
2. Есаулова И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний // Стратегии бизнеса. 2017. № 6(38). С. 8—13.
3. Канавина Н. И., Полюнова Л. В. Адаптация персонала как фактор поддержания кадрового потенциала: опыт российского предприятия // Вопросы экономики и права. 2015. № 9. С. 114—116.
4. Гринько А. С. Сокращение расходов организации на внедрение системы наставничества // Economics. 2019. № 4(42). С. 41—42.
5. Киселева Г. С. Применение digital-технологий в развитии персонала: проблемы, перспективы // Colloquium-journal. 2019. № 9(33). С. 21—24.
6. Узюмова Н. В. Адаптация новых сотрудников как критерий социальной эффективности корпоративной культуры организации // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2019. № 3(39). С. 31—34.
7. Сопегина В. Т. О формировании коммуникативной составляющей педагогической компетенции в процессе наставничества // Образование и наука. 2016. № 2(131). С. 55—67.
8. Карачева Е. В. Институт наставничества: пережиток прошлого или актуальная реальность // Стратегия развития социальных общностей, институтов и территорий : материалы Международной науч.-практич. конф. : в 2-х т. Екатеринбург, 2015. С. 75—81.
9. Андреева Я. Н. Принципы хорошего наставничества // Скиф. 2018. № 1(17). С. 127—131.
10. Клищ Н. Н., Январев В. А. Наставничество на государственной службе — новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе). М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. 64 с.
11. Фролова А. С., Болдырева Н. В. Проблема наставничества в работе с новичками // Вестник института мировых цивилизаций. 2019. № 2(23). С. 102—109.
12. Фролова С. В., Базарнова Н. Д. Наставничество и менторинг: анализ понятий // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 61-2. С. 213—216.
13. Бондалетов В. В., Бондалетов Е. В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом // Материалы Афанасьевских чтений. 2019. № 3(28). С. 23—39.
14. Латанова Д. Н., Андриющенко О. В. Особенности профессиональной адаптации персонала производственных предприятий // Профессиональная ориентация. 2017. № 2. С. 176—180.
15. Мухаметова А. Ф., Суворова А. А. Проблема адаптации молодых специалистов // Инновационная наука. 2015. № 7. С. 134—137.
16. Соколова Ю. Н., Глазкова А. И. Проблемы адаптации персонала // Достижения науки и образования. 2018. № 7(29). С. 50—51.
17. Долженко Р. А., Сальцев А. А. Новые направления развития наставничества в РФ // Педагогическое образование в России. 2018. № 9. С. 6—12.
18. Грязнова Е. Р. Трансформация института наставничества: объективная реальность и мифы // Профессиональная ориентация. 2018. № 1. С. 39—43.
19. Шкерин А. В. Наставничество как инструмент самообучающейся организации // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. № 2(50). С. 109—114.
20. Мурадова Н., Тихонов А. И., Коновалова В. Г. Геймификация в адаптации персонала // Московский экономический журнал. 2019. № 7. С. 494—502.
21. Прохорова М. П., Булганина С. В., Спиридонова Д. А., Голованова С. О. Оценка эффективности наставничества в современных организациях // Московский экономический журнал. 2019. № 13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-nastavnichestva-v-sovremennyh-organizatsiyah>.

REFERENCES

1. Kolesnichenko E. A., Radyukova Ya. Yu., Lapshin V. Yu. Construction of an effective system of adaptation of the personnel of the enterprise. *Central Russian Bulletin of Social Sciences*, 2017, no. 6, pp. 265—273. (In Russ.)
2. Esaulova I. A. New models of mentoring in the practice of training and development of personnel of foreign companies. *Business Strategies*, 2017, no. 6, pp. 8—13 (In Russ.)
3. Kanavina N. I., Polynova L. V. Personnel adaptation as a factor in maintaining personnel potential: the experience of Russian enterprise. *Issues of Economics and Law*, 2015, no. 9, pp. 114—116 (In Russ.)
4. Grinko A. S. Reducing the costs of the organization to implement a mentoring system. *Economics*, 2019, no. 4, pp. 41—42. (In Russ.)
5. Kiseleva G. S. Application of digital-technologies in the development of personal: problems, prospects. *Colloquium-journal*, 2019, no. 9, pp. 21—24. (In Russ.)
6. Uzyumova N. V. Adaptation of new employees as a criterion of social efficiency of the corporate culture of the organization. *Humanities. Bulletin of the University of Finance*, 2019, no. 3, pp. 31—34 (In Russ.)
7. Sopenin V. T. On the formation of the communicative component of pedagogical competence in the process of mentoring. *Education and Science*, 2016, no. 2, pp. 55—67 (In Russ.)
8. Karacheva E. V. The Institute of Mentoring: a relic of the past or actual reality. *Strategy for the development of social communities, institutions and territories. Materials of the International Scientific and Practical Conference: in 2 vol.* Ekaterinburg, 2015. Pp. 75—81. (In Russ.)

9. Andreeva Ya. N. The principles of good mentoring. *Skiff*, 2018, no. 1, pp. 127—131 (In Russ.)
10. Klisch N. N., Yanvarev V. A. *Mentoring in the public service — a new technology for professional development of public servants (foreign and Russian experience of mentoring in the public service)*. Moscow, Publishing house of the Higher School of Economics, 2014. 64 p. (In Russ.)
11. Frolova A. S., Boldyreva N. V. The problem of mentoring in work with beginners. *Bulletin of the Institute of World Civilizations*, 2019, no. 2, pp. 102—109. (In Russ.)
12. Frolova S. V., Bazarnova N. D. Mentoring and mentoring: analysis of concepts. *Problems of modern pedagogical education*, 2018, no. 61-2, pp. 213—216. (In Russ.)
13. Bondaletov V. V., Bondaletov E. V. The formation and development of mentoring as a form of corporate personnel training in Russia and abroad. *Materials of Afanasyev readings*, 2019, no. 3, pp. 23—39. (In Russ.)
14. Latanova D. N., Andryushchenko O. V. Features of professional adaptation of the personnel of industrial enterprises. *Professional orientation*, 2017, no. 2, pp. 176—180. (In Russ.)
15. Mukhametova A. F., Suvorova A. A. The problem of adaptation of young professionals. *Innovation science*, 2015, no. 7, pp. 134—137. (In Russ.)
16. Sokolova Yu. N., Glazkova A. I. Problems of personnel adaptation. *Achievements of science and education*, 2018, no. 7, pp. 50—51. (In Russ.)
17. Dolzhenko R. A., Saltsev A. A. New directions for the development of mentoring in the Russian Federation. *Pedagogical education in Russia*, 2018, no. 9, pp. 6—12. (In Russ.)
18. Gryaznova E. R. The transformation of the mentoring institute: objective reality and myths. *Vocational guidance*, 2018, no. 1, pp. 39—43. (In Russ.)
19. Shkerin A. V. Mentoring as a tool for self-learning organization. *Bulletin of the Nizhny Novgorod University. N.I. Lobachevsky. Series: Social Sciences*, 2018, no. 2, pp. 109—114. (In Russ.)
20. Muradova N., Tikhonov A. I., Konovalova V. G. Gamification in the adaptation of personnel. *Moscow Economic Journal*, 2019, no. 7, pp. 494—502. (In Russ.)
21. Prokhorova M. P., Bulganina S. V., Spiridonova D. A., Golovanova S. O. Assessment of the effectiveness of mentoring in modern organizations. *Moscow Economic Journal*, 2019, no. 13, pp. 647—653 (In Russ.). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-nastavnichestva-v-sovremennyh-organizatsiyah>.

Как цитировать статью: Киселева Г. С., Воронин Э. Е. Наставничество как ключевой элемент адаптации молодого специалиста // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 2 (51). С. 133—137. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.229.

For citation: Kiseleva G. S., Voronin E. E. Mentoring as a key element of adaptation for young specialists. *Business. Education. Law*, 2020, no. 2, pp. 133—137. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.229.

УДК 336.02
ББК 65.050

DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.232

Тютюкина Анна Аркадьевна,
4th year student of the Department of the
International Economic Relations,
Financial University under the Government
of the Russian Federation,
Russian Federation, Moscow,
e-mail: Tiutiukinaanna@gmail.com

Тютюкина Анна Аркадьевна,
студентка 4-го курса факультета
международных экономических отношений,
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации,
Российская Федерация, г. Москва,
e-mail: Tiutiukinaanna@gmail.com

Работа выполнена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 20-010-00302 «Разработка механизмов проектного финансирования в сфере обращения с твердыми коммунальными отходами и предложения по их внедрению»)
This work was supported by the Russian Foundation for Basic Research (project No. 20-010-00302 “Development of project financing mechanisms in the sphere of solid municipal waste management and proposals for their introduction”)

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗЕЛЕННОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ

INSTITUTIONAL INSTRUMENTS OF GREEN FINANCING DEVELOPMENT AND REGULATION

08.00.10 — Финансы, денежное обращение и кредит
08.00.10 — Finance, money circulation and credit

До настоящего времени зеленое финансирование в России находится в статусе проектов, а также активного обсуждения на государственном уровне и в научном сообществе. За рубежом активная экологизация финансового сектора началась в последние 3—5 лет. Лидерами в этой области являются Бразилия, Китай, Франция, Швеция, Индия, Нидерланды, Филиппины, Индонезия, Перу, Нигерия и др., большинство из которых являются развивающимися странами.