РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

НАУКА И ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ

Материалы
IV Международного
конкурса научных работ

г. Липецк, 25 мая 2017 г.

ББК: 65.О5О.2
Н 34

Наука и искусство управления: Материалы IV Международного конкурса научных работ (25 мая 2017 года, Липецкий филиал РАНХиГС, г. Липецк) [Электронный ресурс] / Под общей ред. А.Д. Моисеева, М.А. Гуриной. Липецк: Липецкий филиал РАНХиГС, - 2017. - 450 с.

В сборнике представлены доклады научных работ, обобщающие результаты исследований по проблемам теории и практики управления. В Конкурсе приняли участие преподаватели и студенты российских и зарубежных вузов. Организатором конкурса представленных в сборнике работ, является кафедра государственной, муниципальной службы и менеджмента Липецкого филиала РАНХиГС.

Сборник подготовлен по материалам авторов, представленных в электронном виде и сохраняет авторскую редакцию. За содержание и достоверность сведений, изложенных в материалах, ответственность несут авторы. Мнение организаторов конференции может не совпадать с мнением авторов статей.

© Коллектив авторов, 2017

© Липецкий филиал РАНХиГС, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО 13
Шишкина Елена Васильевна, Аксенова Маргарита Алексеевна
ГРЕЙДИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА 15
Арутюнян Левон Геворгович
РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ 18
Алехина Ирина Владимировна, Сокольская Тамара Игоревна
К ВОПРОСУ О СОСТОЯНИИ И ПУТЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ 23
Алферова Екатерина Олеговна
КРЕАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СВЯЗЯХ КОМПАНИИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ 28
Андреева Наталия Васильевна, Зайцева Мария Олеговна
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ КООПЕРАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЁ РАЗВИТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ) 31
Арутюнян Виктория Ашотовна
К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ МОДЕЛИ У. ОУЧИ В СИСТЕМЕ РОССИЙСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА 35
Ашурова Нозила Муроджон кизи
СОЦИАЛЬНАЯ И ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКОВ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА 38
Батищева Елена Алексеевна
К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМАХ РАЗВИТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НОРМАТИВНОЙ ПРАВОВОЙ БАЗЫ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РФ 40
Бирюкова Анастасия Игоревна
К ВОПРОСУ О СОВРЕМЕННОЙ КОНЦЕПЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ 45
Бирюкова Дарья Анатольевна
ДЕТИ - СИРОТЫ КАК ОБЪЕКТ ПРИСТАЛЬНОГО ВНИМАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА 47
Бойкова Ольга Олеговна
ТЕОРИЯ КЛАСТЕРОВ И ЕЕ ПРИМЕНЕНИЕ В РОССИИ 50
Бокунов Алексей Александрович
РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ГОРОДЕ ЛИПЕЦК 52
Болгов Николай Сергеевич
ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ 55
Болгова Ирина Вадимовна, Гурина Мария Анатольевна

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ....57
Борохова Алина Олеговна, Бурлакова Кристина Александровна
УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НА ПРЕДПРИЯТИИ....62
Буслаева К.С., Бойко А.Ю.
ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ....64
Быкова Юлия Сергеевна
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ ЗЕМЛИ И ОБЪЕКТОВ НЕДВИЖИМОСТИ В ГЕРМАНИИ И РОССИИ 67
Варварина Анастасия Эдуардовна
ВОЗДЕЙСТВИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО СОТРУДНИЧЕСТВА НА УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКОЙ ГОСУДАРСТВА (НА ПРИМЕРЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РОССИИ И УЗБЕКИСТАНА) 70
Варварина Анастасия Эдуардовна, Петунина Ирина Владимировна
ДЕЛОВЫЕ ВСТРЕЧИ КАК ОСНОВНОЙ СПОСОБ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ....73
Васильев Павел Эдуардович
СОВРЕМЕННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ 76
Волкова Анна Александровна
ПРИМЕНЕНИЕ МАТРИЦЫ БКГ В КОНТРОЛЛИНГЕ 79
Волкова Олеся Алексеевна
ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПОДХОДА В СОВРЕМЕННОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ....81
Гаврилина Татьяна Константиновна
СОДЕРЖАНИЕ И ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ БАНКОВ....85
Гончаров Кирилл Юрьевич
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ КРАУДСОРСИНГОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ВЛАСТИ («ПОРТАЛ НЕРАВНОДУШНЫХ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ») 87
Давыдова Мария Владимировна
МЕТОД КЛИЕНТСКОГО ОПЫТА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БАНКА 91
Денисов Александр Григорьевич
ОСОБЕННОСТИ УПРАЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ 94
Дектерева Анастасия Витальевна, Моисеев Александр Дмитриевич
РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ ПРОЦЕССОВ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ 96

Дёмина Елена Николаевна
ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ И МЕТОДЫ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ КАК УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА 99
Дроздов Кирилл Владимирович
СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ 103
Дунская Маргарита Эдуардовна
АКТУАЛЬНОСТЬ ИНТЕГРАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ 106
Дьяконова Екатерина Сергеевна
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ 108
Ельцов Дмитрий Александрович
РОЛЬ PR-ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПОЛИТИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ 112
Ермошина Алина Владимировна
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ 115
Жаркова Дарья Александровна
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ 117
Жданова Анастасия Александровна
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 120
Жукова Тамара Евгеньевна
СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ 122
Зайцева Татьяна Владимировна
ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ИНВАЛИДОВ В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ 125
Захарова Оксана Алексеевна
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ РОССИЙСКОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ 128
Зеленцова Анастасия Александровна
ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПАРТИСИПАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ 131
Иванова Ульяна Валерьевна
МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ 133
Иванова Юлия Александровна
ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ И ЭФФЕКТИВНОСТИ

ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ 138
Инютина Анна Дмитриевна
УВЕЛИЧЕНИЕ ПРИБЫЛИ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «ДИКСИ» ЗА СЧЁТ ВНЕДРЕНИЯ ВЕНДИНГОВЫХ АВТОМАТОВ..... 140
Инютина Анна Дмитриевна, Точёная Ольга Николаевна
СПОСОБЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ИНОСТРАННЫХ КОМПАНИЙ..... 143
Калугин Александр Дмитриевич
УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ..... 149
Касаткина Екатерина Александровна
МОДЕРНИЗАЦИЯ В РОССИИ: ИСТОРИЯ, НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ 152
Карабаева Руфина Альфисовна, Шурупова Анна Сергеевна
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ 155
Карнова Ирина Евгеньевна
ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ..... 158
Киреева Наталия Александровна
ОЦЕНКА РЕГУЛИРУЮЩЕГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В КОНТЕКСТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ..... 161
Кирсанова Виктория Александровна, Титова Марина Владимировна
ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ФИРМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ 166
Коблякова Алла, Вовченко Алина
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 169
Ковальчук Светлана Александровна
ОЦЕНКА КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ ЗАЕМЩИКА КРЕДИТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ 172
Коршунов Михаил Михайлович
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА 175
Копытин Александр Вячеславович
СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 178
Красникова Анастасия Ивановна, Гурина Мария Анатольевна
ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕИМУЩЕСТВ И НЕДОСТАТКОВ ДОЛГОСРОЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 182
Кобзарь Лариса Валерьевна

ЮРИДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ 184
Кондрашин Николай Анатольевич
ВОЗДЕЙСТВИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИИ 187
Конищев Артур Вларьевич
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ АТТЕСТАЦИИ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ 189
Колядинская Марина Вадимовна
К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ И ФУНКЦИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 192
Копылова Ксения Александровна
БАНКРОТСТВО ПРЕДПРИЯТИЙ И МЕТОДЫ ЕГО ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ 194
Коростелева Дарья Валентиновна
КОНЦЕПЦИЯ КООРДИНАЦИИ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ НАРКОМАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 199
Кудрявцева Виктория Сергеевна
К ВОПРОСУ ОБ ОРАГНИЗАЦИИ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ 202
Кузнецов Вадим Игоревич, Шурупова Анна Сергеевна
РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИИИ 204
Кузнецова Мария Михайловна
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ 208
Кузнецова Кристина Эдуардовна, Петунина Ирина Владимировна
ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРУКТУРНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИИ 212
Кулешова Анастасия Александровна, Владимирова Светлана Викторовна
ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ 215
Куранова Светлана Вячеславовна
ИССЛЕДОВАНИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ: СПОСОБЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ 218
Левичев Никита Васильевич
НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ 220
Лелис Ирина Олеговна
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ И КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ 225

Леонова Елизавета Витальевна, Парфенчук Наталья Сергеевна
ИЗУЧЕНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ 227
Лохина Ирина Константиновна
ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ВНУТРИФИРМЕННОЙ МОБИЛЬНОСТИ КАДРОВ 230
Луганцев Антон Владиславович, Владимирова Светлана Викторовна
ПОДДЕРЖКА МАЛОГО БИЗНЕСА В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ: ЦЕЛИ, ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ 232
Луганцев Антон Владиславович
ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ И МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ 235
Луганцев Антон Владиславович 237
АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ 237
Маликова Анна Яковлевна
ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ 240
Маликова Анна Яковлевна
УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ 243
Медянкина Татьяна Денисовна, Попова Оксана Викторовна
РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ 247
Миляева Кристина Алексеевна
СОВРЕМЕННЫЕ ВЕКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 250
Миляева Кристина Алексеевна
ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 254
Митилович Виктор Николаевич
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК НАПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ 257
Миронов Сергей Александрович, Мызникова Ирина Сергеевна, Шушунова Ольга Игоревна
ФОРМИРОВАНИЕ КЛАСТЕРОВ КАК ОСНОВЫ ИНОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ 260
Моисеев Александр Иванович
ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ 263
Морхова Яна Андреевна
ЦЕННОСТИ И ЦЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ 266
Муха Екатерина Андреевна
АВТОРИТЕТ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ: ИСТИННЫЙ И ЛОЖНЫЙ
Нгуен Л.

КРЕАТИВНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МЕНЕДЖМЕНТА 271
Нерсисян Алина Манвеловна
АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ 275
Николаева Анастасия Андреевна
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ Г. ЛИПЕЦКА) 278
Овчинникова Диана Владимировна
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПАО «СБЕРБАНК» И УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА 281
Олареску Валерия Андреевна
PR-ТЕХНОЛОГИИ В ФОРМИРОВАНИИ ИМИДЖА ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 283
Папина Алина Александровна
ФОРМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА 286
Парахина Елена Олеговна
ВНЕДРЕНИЕ НОВОЙ ЛИНЕЙКИ ПРОДУКЦИИ ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ В ПАО «ЛИМАК» 289
Пермякова Анастасия Андреевна
РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ 290
Паршинцева М.В., Филенкова Е.М., Шаповал В.В.
ПРИМЕНЕНИЕ КВАЛИМЕТРИЧЕСКИХ МЕТОДОВ СРАВНИТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ТОВАРОВ 296
Полухина Татьяна Викторовна
ПРИБЫЛЬ КАК КРИТЕРИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ 302
Поляков Роман Андреевич
ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА АДМИНИСТРАТИВНОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 304
Порядина Татьяна Александровна
ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНАХ РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 306
Поцикалова Кристина Игоревна
ВНУТРИФИРМЕННЫЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР КАК ОСНОВНОЙ МЕХАНИЗМ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА 309
Рева Ульяна Вячеславовна, Гандилян Анаит Самвеловна
МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ: ОСОБЕННОСТИ И ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ 312
Родионова Александра Александровна
ПОНЯТИЯ И ФОРМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ

ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО 315
Рубцова Дарья Александровна
ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ 319
Рыжкова Ольга Владимировна
ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ 322
Саввина Алена Юрьевна
ЦЕЛИ, МЕТОДЫ И ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ 326
Саввина Алена Юрьевна
ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ 329
Сагирова Зарина Борисовна
ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ... 332
Сазонова Татьяна Сергеевна
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ (НА МАТЕРИАЛАХ АДМИНИСТРАЦИИ ГРЯЗИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ) 335
Санин Максим Геннадьевич
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ 339
Севостьянов Николай Александрович
ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ 341
Селиванова Татьяна Викторовна
ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЗДАНИЯ ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИНА НА БАЗЕ ГИПЕРМАРКЕТА «ЛЕНТА» В Г. ЛИПЕЦК 344
Селиванова Татьяна Викторовна
КРАУДСОРСИНГ: КОЛЛЕКТИВНЫЙ РАЗУМ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА 347
Селезнева Екатерина Александровна
ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОГРАММЫ ЛОЯЛЬНОСТИ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ 350
Сергачева Анна Юрьевна
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ КООПЕРАТИВОВ 354
Сидельникова Екатерина Владимировна, Моисеев Александр Дмитриевич
ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ 357
Соболева Анна Владимировна

К ВОПРОСУ ОБ УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО 361
ОБРАЗОВАНИЯ 361
Соколова Алина Викторовна, Сокольская Тамара Игоревна
К ВОПРОСУ О СТРАТЕГИИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 363
Соколова Алина Викторовна
ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
(МУНИЦИПАЛЬНОЙ) СЛУЖБЫ 368
Соколова Алина Викторовна
ПРИОРИТЕТЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ
ПОЛИТИКИ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ 371
Ставцева Людмила Васильевна
ЮРИДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЛИЗИНГА ПЕРСОНАЛА В
ОРГАНИЗАЦИИ 374
Сухомлинова Светлана Дмитриевна
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ТУРИЗМА В РЕГИОНЕ 377
Тамбовская Елена Александровна
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО
ХОЗЯЙСТВА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ 381
Таравкова Юлия Фёдоровна
ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЛИПЕЦКОЙ
ОБЛАСТИ 383
Титарев Александр Сергеевич
УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ЗА
НАРУШЕНИЕ ПОРЯДКА СБЕРЕЖЕНИЯ ВОЕННОГО
ИМУЩЕСТВА: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И
ПРАКТИКИ 386
Токарев К.С.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ 392
Точёная Ольга Николаевна
ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА 395
Точеная Ольга Николаевна
УВЕЛИЧЕНИЕ КОЛИЧЕСКВА КЛИЕНТОВ ЗА СЧЕТ
РАСШИРЕНИЯ УСЛУГ КОМПАНИИ ОАО «РОСТЕЛЕКОМ» 398
Турбанова Юлия Витальевна
ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОДДЕРЖКИ
СОЦИАЛЬНО НЕЗАЩИЩЁННЫХ СЛОЁВ НАСЕЛЕНИЯ В
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 401
Устинова Ольга Михайловна
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ
УПРАВЛЕНИЯ КОМПЛЕКСНЫМ СОЦИАЛЬНО-

ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 404
Фаустов Максим Юрьевич
ИССЛЕДОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ 407
Филатова Елена Дмитриевна
ПРИЧИНЫ НИЗКОГО УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ, РЕГИСТРИРУЕМОГО В РОССИИ 411
Фурсова Татьяна Александровна
НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ 413
Ходулькина Елизавета Геннадиевна
МЕНЕДЖМЕНТ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ 416
Черных Татьяна Александровна
ИДЕИ ПИТЕРА ДРУКЕРА И ИХ РОЛЬ В СОЗДАНИИ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ОСНОВ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ 419
Чурсина С.Г.
ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ 424
Шихмагомедова Джулина Мадридовна
СТАНОВЛЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ НА ПРИМЕРЕ LEAN-МЕНЕДЖМЕНТА 427
Шумик Анна Руслановна
ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И РЕАЛИЗАЦИЯ МИГРАЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РОССИИ 429
Маслобоев Константин Александрович, Щетинина Ирина Сергеевна
ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ 432
Головин Иван Александрович, Щетинина Ирина Сергеевна
ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РЕГИОНЕ 437
Ярикова Ольга Николаевна
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 441
Ягубцева Карина Константиновна
СУЩНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ 444

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

«Одним из самых необходимых современному руководителю качеств является способность переходить от мысли к практическим действиям».

Х. Маккей «Как уцелеть среди акул»

Управление социально-экономическими системами в конце XX начале XXI века стало несравнимо более сложным: изменились задачи, усилилось разнообразие функций современного менеджмента, уменьшилась стабильность внешней среды. Его главная задача сегодня - максимально возможное вовлечение персонала в общую корпоративную деятельность и создание условий, чтобы человеческие ресурсы раскрыли свой творческий и интеллектуальный потенциал, что, в конечном счете, приносило бы значительный социальный отклик в обществе и стабильный экономический доход. Для этого необходимо привлекать персонал к совместной разработке стратегических программ, организации и координации всей корпоративной деятельности. В целом в системе социального управления происходит смена тейлоро-фордовской модели на модель «социального» менеджмента или менеджмент участия.

В этих условиях важнейшим направлением в высшей школе является подготовка специалистов, обладающих гибким, мощным, научным и практикоориентированным потенциалом. Назрела необходимость объединить аналитические подходы с деловым опытом и творческой активностью, чтобы интегрировать элементы знаний в новое, прогрессивное направление деятельности.

Сочетание теоретических знаний и развитие навыков творческого подхода к исследованию и решению проблем стало одной из главных целей IV Международного Конкурса научных работ. Приобретение научных знаний в области управления, развитие навыков публичного выступления и презентации и содействие в подготовке будущих бакалавров по управлению, экономике и юриспруденции, способных решать стратегические и тактические задачи организаций и в различных отраслях экономики и государственной и муниципальной службе – вот те задачи, которые ставились организаторами Конкурса.

В рамках Конкурса были выделены две секции для участия студентов младших и старших курсов. Активное участие приняли студенты Липецкого филиала РАНХиГС направления подготовки «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция», «Экономика», «Экономическая безопасность», в структуру

подготовки которых входит изучение дисциплин «Теория менеджмента», «Теория управления», «Менеджмент» и приобретение теоретических знаний и практических навыков анализа и решения проблем управления. В перспективе нам очень важно создать предпосылки для развития научного потенциала студентов этих направлений и специальностей, сформировать интерес и мотивацию к научной деятельности студентов.

Для участия в конкурсе также были приглашены студенты экономических и гуманитарных факультетов вузов 1 – 5 курсов, изучающие управленческие дисциплины. География наших участников – это студенты вузов города Липецка – ***Финансовый университет при Правительстве РФ, Липецкий филиал; городов России – Московский государственный гуманитарно-экономический университет, Смоленский филиал РАНХиГС, Поволжский Институт Управления имени П.А. Столыпина, Северо-кавказский филиал РАНХиГС, стран ближнего зарубежья – Донецкая академия управления и государственной службы, г. Донецк, Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, Республика Узбекистан, Белорусский Государственный университет транспорта, Республика Беларусь.*** Результаты научных исследований студентов в виде тезисов были представлены для публикации в сборнике материалов конкурса работ.

Организационный комитет Конкурса Липецкого филиала РАНХиГС благодарит нашего руководителя Александра Дмитриевича Моисеева за поддержку этого мероприятия. Выражаем признательность всем участникам Конкурса, научным руководителям студентов-конкурсантов, нашим партнёрам – ОАО «Добринского сахарного завода» в лице его Генерального директора – ***В.Р. Арустамова***.

Как организатор Конкурса выражаю благодарность студентке 4-го курса направления подготовки «Менеджмент» ***Давыдовой Марии*** и студентке 2-го курса направления подготовки «Менеджмент» ***Гавриливой Татьяне*** за оказанную помощь в подготовке выпуска сборника научных работ.

Председатель оргкомитета Гурина М.А.,
канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
Липецкого филиала РАНХиГС

Шишкина Елена Васильевна,
Аксенова Маргарита Алексеевна
Магистрант 2 курса направления подготовки «Менеджмент»
doct48@yandex.ru
к.э.н, доцент кафедры ГМСиМ
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

ГРЕЙДИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Одним из ведущих направлений развития современных организаций становится управление человеческими ресурсами. На современном этапе развития рынка конкуренция перешла из области продуктов, услуг и технологий в область управления человеческими ресурсами. Финансово-экономические проблемы организаций вызывают объективную потребность оптимизации процессов ее функционирования, в том числе организации трудовых процессов. При существующем уровне конкурентной борьбы роль человеческих ресурсов как одного из ключевых факторов успеха существенно возрастает. В связи с этим на первый план в управлении человеческими ресурсами выходит проблема мотивации персонала и, в частности, материального стимулирования сотрудников. Практикой менеджмента человеческими ресурсами выработано довольно много систем и подходов к мотивации труда персонала. Однако, выбор наиболее результативного из них в современных условиях не относится к числу тревиальных решений для менеджеров. Каждый метод полярен, и необходимо выбрать тот, который будет эффективным для конкретной организации.

В последнее время все больше компаний приходят к мнению, что необходимый инструмент построения системы «мотивационного лифта» – это грейдирование. На сегодняшний день система грейдов — это наилучшая и единственно оправданная система начисления должностных окладов на основе балльно-факторного метода и матрично-математических моделей. Автором этой методики является американский ученый Эдвард Хей. Поэтому часто в шутку ее называют «зарплатомер по Хею». Расширение практики применения системы грейдов объясняется тем, что время доказало их результативность.

Грейдинг (от англ. *grading*) — классификация, сортировка, упорядочивание. Грейдирование — это позиционирование должностей, то есть распределение их в иерархической структуре предприятия в соответствии с ценностью данной позиции для предприятия.

По мнению В.П. Чемекова «грейдинг» – технология построения системы управления персоналом и понятие «грейд» – это установленный интервал «весов» или рангов, внутри которого должности считаются равнозначными для организации и имеющими один диапазон оплаты (тариф) [2]. Далее указывается, что «тарифные разряды – минимальные единицы различения оплаты для должностей. Несколько тарифных разрядов включаются в грейд (тариф)». Данное понимание термина «тарифный разряд» отличается от традиционно принятого. Так, в Трудовом кодексе Российской Федерации под тарифным разрядом понимается «величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника» [1]. Подобный подход предлагает и другой автор: Р.И. Хендерсон в работе «Компенсационный менеджмент» указывает: «Тарифный разряд заработной платы – это некоторая зона конкретной заработной платы или диапазона заработных плат по всем заданиям, которые удовлетворяют определенным техническим требованиям». Плюсы грейдинга в том, что данная система позволяет повысить вовлеченность сотрудников в силу обеспечения прозрачности трудового процесса и наглядности возможностей своего развития; повысить уровень мотивации; определить механизм и размеры доплат, штрафов; повысить привлекательность компании. Также устраняются дублирующие функции, происходит интеграция подразделений в дочерних структурах, растет инвестиционная привлекательность, происходит оптимизация расходования средств фонда оплаты труда в среднем на 20%, определяется стоимость каждой должности для предприятия.

Принято считать, что достоинством этой системы является также адекватный перевод такого нематериального показателя, как квалификация сотрудника, в денежный эквивалент. Эта система учитывает уровень знаний, ответственности и результат деятельности. Здесь учитывается трудовая дисциплина, квалификация, стаж, участие в корпоративной культуре. Главным достоинством данной системы считают прозрачность, то есть каждый работник знает, что конкретно ему следует сделать для увеличения заработка.

Проведенное исследование эффективности системы материальной компенсации за труд в АО «Нижфарм» показало, что она ориентирована в основном на традиционные формы и системы оплаты, что в условиях растущей конкуренции не способствует повышению лояльности персонала по отношению к фирме по причине значительного расхождения рангов значимости существующих требований персонала к своей работе и возможности удовлетворения этих требований на предприятии (таблица 1).

Таблица 1 – Удовлетворенность работников предприятия существующей системой оплаты труда

Варианты ответов	Результаты ответов (%)
устраивает	3,2
скорее устраивает, чем нет	32,8
не устраивает	56,0
совершенно не устраивает	1,6
затрудняюсь ответить	6,4

Большинство респондентов (56-64%) к действующей системе оплаты труда относятся либо негативно, либо не определили к ней своего отношения (не знают, устраивает она их или нет), устраивает полностью только незначительную часть работников - 3,2 %, совершенно не удовлетворены более половины-57,6% (56,0+1,6). Наиболее важным, как показали результаты, является желание работников улучшить свое материальное положение и иметь справедливую оценку своего труда. Кроме того, достаточно ярко выражено желание работать в условиях более совершенной организации труда и в более благоприятных условиях труда.

Исследуя механизм формирования заработной платы АО «Нижфарм», выявлено, что общая сумма материальных выплат складывается из двух основных элементов – постоянная часть и переменная часть заработной платы. Существует достаточно большой перечень оснований для установления премиальных выплат в размере не менее 30%. Однако реально доля премий значительно ниже, чем может быть по положению об оплате труда работников.

Анализ динамики средней заработной платы работников АО «Нижфарм» показал ее рост за два года на 107,2 %. При фактической инфляции в 13,3 % в текущем году и 9,5 % в предыдущем году темп роста средней заработной платы и инфляции находится в диспропорции, следовательно, работники предприятия теряют часть своих реальных доходов. В целом, исследование показало, что существующая система премирования недостаточно эффективна и следует искать новые формы мотивации труда персонала, прежде всего, следует пересмотреть систему материального поощрения.

Для преодоления проблем в существующей системе мотивирования сотрудников АО «Нижфарм» рекомендован переход на систему грейдов, которая предполагает прозрачность установления окладов и учитывает интересы бизнеса.

После осуществления грейдирования структура заработной платы приобретает следующий вид: во-первых, базовый оклад; во-вторых, выплаты:

1) за качество работы и индивидуальные показатели;
2) по итогам работы подразделения;
3) за результаты работы организации;
4) за личное участие в определенных проектах [3].

Рассмотренные возможности по повышению материальной заинтересованности работников предприятия следует пересматривать с учетом изменяющейся ситуации на рынке труда, отраслевом рынке, изменения уровня инфляции, количества отработанного времени и т.д.

Мотивированный персонал — это залог успешной работы и поступательного движения организации в направлении реализации стратегии и упрочения конкурентных позиций на рынке.

Список использованных источников

1.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 № 197-ФЗ: принят Гос. Думой РФ 21.12 2001; ред. от 22.11. 2011 с изм. от 15.12. 2011. URL: http://www.consultant.ru/ (дата обращения: 15.04.2017).

2. Чемеков В.П., Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. М.: Вершина, 2007. 234 с.

3. Энциклопедия менеджера. Категория Менеджмент. Предпосылки для грейдирования и этапы его проведения [электронный ресурс]. URL: http://www.e-xecutive.ru. (дата обращения: 17.04.2017).

Арутюнян Левон Геворгович
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Липецкий филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Журавлева О.В., к.т.н, доцент

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ

Качество - совокупность свойств услуг, труда, обусловливающих их способность удовлетворять потребности и запросы людей, соответствовать своему назначению и предъявляемым требованиям. Качество определяется мерой соответствия товаров, работ, услуг условиям и требованиям стандартов, запросов потребителей, в конечном счете, им и определяется. Количество и качество - эти категории сопровождают человечество в целом на протяжении всей его истории. При этом если количество философы определяют как категорию, выражающую внешнюю определенность объекта, то качество - философская категория, выражающая существенную определенность объекта, бла-

годаря которой он является именно этим, а не иным. Известно также, что качество и количество - взаимосвязанные категории, благодаря взаимовлиянию которых происходит развитие объекта.

Однако особое внимание качеству продукции начали уделять с начала XX в., когда в 1905 г. появилась система Ф. Тейлора. Система Тейлора основывалась на тщательном контроле качества работы персонала, на механизме жестких экономических и административных воздействий на рабочих, допускающих брак. Акцент делается на увеличение количества контролеров.

Новую революционную идею подхода, направленного на обеспечение стабильности процессов, предложил В. Шухарт. Он предложил идею процесса непрерывного улучшения качества, позволяющего устранять причины, ухудшающие качество производственного процесса.

В последующем американский ученый Э. Деминг развил данную концепцию и ввел в практику оперативного менеджмента использование цикла PDCA. В системе Шухарта - Деминга цикл PDCA состоял из последовательных трех фаз: планирования, выполнения, контроля. Это исключило заложенную в системе Ф. Тейлора конфликтность, где эти действия выполнялись разными людьми. Начиная с 80-х гг. применение статистических методов позволило осуществлять управление качеством на основе фактических данных, используемых для наиболее эффективного анализа и принятия решений. Большой вклад в развитие теоретических аспектов управления качеством внесли и отечественные ученые Дубовиков Б.А., Глине в А.В., Азгальдов Г.Г., Шор Я.Б., Бурдун Г.Д. и многие другие. Многие их разработки послужили основой развития моделей систем управления качеством. Обостряющиеся проблемы сохранения окружающей среды и экономного расходования природных ресурсов еще в большей степени актуализируют задачу повышения качества. Поэтому можно утверждать, что государство, ставящее приоритетными задачи улучшение качества, заботится о будущих поколениях.

Все вышесказанное объясняет то значение, которое придается во всех развитых странах проблеме управления качеством. Центральное место в управлении качеством отводится человеку, что придает особое значение формированию соответствующего мировоззрения, связанного с подходами к управлению качеством. В связи с этим фирмы уделяют внимание созданию у своего персонала соответствующего образа мышления в области качества.

Современная трактовка сферы применения управления качеством весьма широка. Можно говорить об управлении качеством про-

дукции, услуг, систем, информации, труда, жизнедеятельности и т.д., поэтому объект управления здесь рассматривается в широком смысле слова. Следует отметить, что деятельность практически любого сотрудника организации в той или иной степени влияет на качество продуктов труда, создаваемых фирмой, и ее конкурентоспособность. Это определяет современный взгляд на управление организацией как на управление ее конкурентоспособностью, а следовательно, управление качеством. Такой подход лежит в основе прогрессивной концепции современной системы управления качеством — концепции всеобщего управления качеством (TQM), в развитие которой большой вклад внесли такие ученые, как Д. Джуран, У. Деминг, А. Фейгенбаум, К. Исикава. Реализация концепции TQM возможна на основе новой культуры и системы менеджмента. Поэтому понимание проблем управления качеством, соответствующей методологии, а главное, формирование определенного образа мышления для менеджеров всех направлений является исключительно важной задачей.

Современные особенности мировых рынков потребовали разработки новых подходов к решению проблем качества. В управлении качеством, наряду с классическими методами системного управления, используются и многие специфические подходы и методы. Это определяется особенностью качества как объекта управления.

Самое простое определение качества - то, которое используется сторонниками комплексного управления качеством: «Делание правильной вещи правильным способом». Проект по обеспечению качества описывает 9 параметров качества:

1. Технологическое исполнение: Степень выполнения работниками здравоохранения и учреждениями технических стандартов.

2. Результативность оказания услуг: Степень достижения результата.

3. Эффективность оказания услуг: Отношение результата услуг к затратам на их производство.

4. Безопасность: степень минимизации рисков травм, инфицирования или иных побочных эффектов.

5. Доступность услуг: Степень отсутствия для услуг здравоохранения территориальных, экономических, социальных организационных барьеров.

6.Межличностные отношения: Наличие доверия, уважения, конфиденциальности, отзывчивости, сопереживания, взаимопонимание между поставщиком услуг и потребителем.

7. Непрерывность услуг: Предоставление услуг одним и тем же представителем в течение всего курса лечения (наблюдения) и соответствующая и своевременная связь между представителями услуг.

8. Инфраструктура и комфорт: Внешний вид учреждения, чистота, комфорт, приватность и иные аспекты, важные для потребителя.

9. Выбор: При необходимости возможность выбора потребителем представителя, страхового плана или лечения.

Обеспечение качества есть то связующее звено, которое обеспечивает эффективную и синхронную работу систем и процессов для достижения качества этих услуг.

Обеспечение качества - основополагающий и взаимодополняющий набор действий по определению, оценке, мониторингу и улучшению качества здравоохранения. Правильный подбор и осуществление этих действий будет зависеть от возможностей системы здравоохранения и присутствия других неотъемлемых компонентов. Действия по ОК синергичны по природе, и основной эффект в качестве оказания медицинских услуг достигается тогда, когда все эти действия выполняются скоординировано. (Рис. 1.).



Рисунок 1 – «Треугольник» качества

Каждый из углов данного треугольника содержит базовое действие. Последовательность действий идет вдоль сторон в треугольнике [1].

Определение качества: необходимые элементы по производству качества включают в себя определение, введение и обновление клинических и организационных стандартов на услуги здравоохранения (основываясь на научных доказательствах, имеющихся в данный момент), коммуникация стандартов и дизайн аккредитации, лицензирования или сертификационного стандарта. Восприятие качества заинтересованным лицом (включая потребителя и общество) являются важным аспектом определения качества.

Измерение качества: систематическая идентификация того, какого уровня качество система производит на текущий момент. Включает в себя сбор и анализ данных, обеспечивающих информацию о том, насколько прислушиваются к установленным руководствам и стандартам, выявление проблем, ограничивающих такое соответствие, и поиск возможности обеспечения качества посредством аудита, надзорных оценок.

Улучшение качества: систематическое улучшение качества продукции, обращая внимание на разрыв между существующей практикой и желаемыми стандартами посредством управленческих решений. Действия по улучшению исполнения также дополняют улучшение качества.

Процесс обеспечения качества определяется последовательностью повторяющихся этапов деятельности снабженцев, собственно работников процесса и потребителей. Ключевой элемент в этом определении процесса - это слово "повторяющихся". Посредством повторения действий в процессе вы имеете возможность улучшить свою деятельность, используя непрерывный цикл усовершенствования. Выполняя процесс первый раз, вы можете определить его качество, результативность и уровень затрат. Затем вы определяете, как этот процесс может быть улучшен.

Основные цели внедрения СМК - обеспечение ориентированности отрасли на клиентов с целью повышения их удовлетворенности, снижение издержек и повышение эффективности использования ресурсов, повышение управляемости, обеспечение предсказуемости результатов процессов.

Нельзя, не поняв идеологию и суть стандартов ИСО 9000 - которые являются базисными, начинать внедрять другие системы менеджмента - производственной безопасности и здоровья персонала, экологический, социальной ответственности, информационной безопасности и др.

Например, вышивальщицам при создании сложного рисунка нужна канва - так и стандарты ИСО 9000 - это «канва», на которую можно накладывать любой «узор», и только по ней он ляжет правильно. Если мы начнем, скажем, с производственной безопасности, все это будет здорово и замечательно, но мы не изменим систему управления. И, следовательно, не начнем правильно управлять процессами, ресурсами, эффективность управления останется на том же уровне. Еще один аргумент в пользу ИСО 9000. В мире доказано: если нет современного, прозрачного управления, инновационные процессы идут тяжело.

При этом создаются предпосылки перехода к следующему этапу - создание интегрированной системы менеджмента (ИСМ). Ряд компаний уже проявляют интерес и встали на путь внедрения ИСМ, комплексно внедряя международные стандарты ИСО серии 9000 (менеджмент качества), ИСО серии 14000 (экологический менеджмент), OHSAS 18000 (менеджмент безопасности и здоровья персонала).

Список использованных источников

1. QAP (Quality Assurance Project). Institutionalization of Quality Assurance, Project Report. Bethesda, MD: Published for the U.S. Agency for International Development (USAID) by QAP, 2011. 387 p.

Алехина Ирина Владимировна,
Сокольская Тамара Игоревна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
alekhinairina1987@mail.ru
к. б. н., доцент Липецкого филиала РАНХиГС
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

К ВОПРОСУ О СОСТОЯНИИ И ПУТЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Проблема изучения организационной культуры в государственном управлении представляет большой интерес для исследования. Организационная культура государственной гражданской службы оказывает самое непосредственное влияние на практическую деятельность государственных служащих и результат управленческих решений. Она является системным инструментом управления организационным поведением, фактором эффективности сотрудников организации. Организационная культура государственной гражданской службы должна отвечать практическим потребностям как работников, обеспечивая им производственный комфорт и служебную мотивацию, так и работодателей, заинтересованных в высокой производительности труда и лояльности работников.

В сфере здравоохранения формируется своя особенная медицинская культура. Для организаций здравоохранения внешний аспект организационной культуры проявляется качеством оказываемых медицинских услуг. Органы государственного управления в сфере здра-

воохранения обеспечивают вектор развития организационной культуры в подведомственных организациях, одновременно являясь проводником и эталоном в этике поведения сферы здравоохранения. В связи с этим актуальность данного исследования обусловлена необходимостью изучения организационной культуры, как важнейшего фактора повышения эффективности деятельности органов государственного управления.

Эффективность деятельности государственных служащих зависит от того, насколько высоки их моральные и этически качества, какие ценности они поддерживают, насколько развито чувство ответственности и долга. Организационная культура – это культура обеспечения упорядоченности и согласованности функционирования социальной организации [4]. Это не только оригинальное сочетание ценностей, отношений, норм, привычек, традиций, форм поведения и ритуалов, но и вся среда обитания и самоосуществления организации, присущий ей стиль отношений и поведения. Таким образом, организационная культура – эффективный инструмент управления, система ценностей, система нормативно-регулирующего взаимодействия и отношений, осуществляемых в рамках трудовой деятельности [9].

Содержание организационной культуры определяется теми ценностями, которые составляют основу организационной культуры. К таким ценностям в системе государственной службы можно отнести профессионализм, карьеру, дисциплину, иерархию, строгое следование правилам и процедурам в соответствие с законодательством, профессиональную этику, престиж и правовой статус [8]. Система ценностей, норм, ориентиров и смыслов организационной культуры позволяет обеспечить упорядоченность деятельности по реализации миссии и целей организации [1].

Применительно к региональным органам управления под организационной культурой понимается организационная структура управления, отношения между государственными служащими, начальником управления, внутри коллектива, традиции [2]. К основным механизмам внедрения государственно-служебной культуры относятся: правовой (разработка и реализация стандартов и правил служебного поведения работников); организационный (определение организационных структур и взаимодействий внедрения элементов культуры); информационно-коммуникативный (пропаганда открытости государственной службы путем проведения открытых обсуждений целей и задач структурных подразделений и служащих, развитие сайта государственного органа); контролирующий (своевременная коррекция исполнения правил и стандартов и контроль

за их соблюдением) [3].

Формирование организационной культуры органов государственного управления происходит под влиянием совокупности факторов внешней и внутренней среды. Наиболее значимыми источниками формирования организационной культуры органов государственной власти являются: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»; Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»; указ Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» и Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов; Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих; Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Российской Федерации и исполнительных органов государственной власти соответствующего субъекта РФ.

Наиболее сложной разновидностью общественного труда является управленческий труд в социальной сфере и, в первую очередь, в здравоохранении, призванном сохранять и укреплять здоровье людей [6, 7, 8].

Изменение или формирование новой организационной культуры в учреждении здравоохранения является, прежде всего, задачей первого руководителя, который может использовать широкий набор методов и приемов, в том числе этический кодекс организации для создания здорового социально-психологического климата, соответствующего специфике организационной культуры учреждения.

В качестве объекта исследования организационной культуры государственных гражданских служащих в органах государственной власти было выбрано управление здравоохранения Липецкой области. Основополагающим источником формирования организационной культуры в управлении выступают заложенные в Кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих администрации Липецкой области и исполнительных органов государственной власти Липецкой области принципы государственной гражданской службы, в соответствии с которыми формируется поверхност-

ный и внутренний уровни организационной культуры, закладывается фундамент необходимых для государственного гражданского служащего норм и ценностей, профессиональных и личностных качеств. Вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению и требований об урегулировании конфликта интересов в отношении государственных служащих, в изучаемом региональном органе управления здравоохранением рассматривает созданная еще в 2010 году комиссия по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих управления здравоохранения Липецкой области и урегулированию конфликта интересов.

Для анализа состояния организационной культуры в управлении здравоохранения Липецкой области, выявления ее типа, оценки влияния организационной культуры государственных служащих на эффективность их деятельности была составлена программа социологического исследования среди персонала управления. Исследование проводилось с использованием письменного опроса и включенного наблюдения.

Для оценки готовности руководителя к оказанию доверия подчиненным было проведено анкетирование начальника управления с помощью вопросника. По результатам исследования можно сделать вывод о высокой готовности руководителя к оказанию доверия персоналу. Анализ степени доверия к подчиненным также показал, что руководство избегает делегирования своим подчиненным дополнительных полномочий и ответственности, стараясь все важные задачи решать самостоятельно. Опрос среди персонала проводился с помощью вопросника для оценки степени доверия между менеджментом и персоналом, в соответствии с которым оценивались три элемента доверия: информация, влияние и контроль. По результатам этого анализа можно сделать заключение о том, что степень доверия подчиненных к руководству выше среднего, что немаловажно в формировании и развитии организационной культуры организации [5].

Для оценки влияния организационной культуры государственных служащих исследуемого управления на эффективность их деятельности был проведен опрос среди персонала управления. Можно заключить, что большинство элементов корпоративной культуры реализованы в практике государственной службы управления здравоохранения Липецкой области.

По результатам анализа состояния организационной культуры в указанном управлении были предложены следующие меры по её совершенствованию: 1) совершенствование внутриорганизационного документа, содержащего основные принципы служебного поведения, этические нормы и правила, а также ответственность за их нарушение;

2) обсуждение и внедрение разработанного Министерством здравоохранения РФ проекта Кодекса профессиональной этики работников системы здравоохранения Российской Федерации; 3) использование элементов тайм-менеджмента, то есть технологии организации времени и повышения эффективности его использования; 4) разработка и проведение мероприятий для повышения роли личности, которые могут включать разработку и внедрение системы мотивации новых сотрудников, совершенствование критериальной базы поощрений, ориентацию системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации на личные достижения служащих; 5)разработка процедуры мониторинга по вопросам обратной связи и солидарной ответственности на государственной гражданской службе; 6) совершенствование стратегии управления учреждениями здравоохранения путём внедрения в практику работы руководителей медицинских организаций приемов по регулярной оценке организационной культуры медицинской организации.

Список использованных источников

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. 5-е изд., стер. М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. 576 с.
2. Ленская И.Ю. Организационная культура муниципальной и государственной служб: опыт сравнительного исследования //Социально-гуманитарные знания. 2008. № 4. С. 145.
3. Литвинцева Е., Переверзина О. Внедрение принципов открытости в государственно-служебную культуру // Государственная служба. 2015. № 2(94). С. 49.
4. Основы управления: учеб. пособие / под ред. А.А. Петрова. М.: Проспект, 2013. С. 39.
5. Алехина И.В., Сокольская Т.И. Состояние и пути совершенствования организационной культуры государственных гражданских служащих в сфере здравоохранения // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика: сборник материалов XXVII Международной научно-практической конференции. Издательство ЦРНС, 2017. № 27. С. 55-61.
6. Сокольская Т.И., Гурина М.А. Инструменты реализации государственной политики в сфере здравоохранения в муниципальном образовании // Традиции и инновации в государственном и муниципальном управлении: цели и ценности: материалы международной научно-практической конференции. Брянск: Изд-во БрФ ОРАГС, 2010. Часть I. С. 80-85.

7. Сокольская Т.И., Гурина М.А. Проблемы и перспективы развития системы качества предоставления бюджетных услуг при оказании медицинской помощи в муниципальном образовании // Россия в глобальных экономических и социокультурных процессах: материалы международной научно-практической конференции. Липецк, 2011. Т.1. С. 128-132.

8. Сурмач М.Ю., Тищенко Е.М. Проблемы организационной и управленческой культуры в управлении здравоохранением // Журнал ГрГМУ. 2007. №2. С. 100.

9. Шамарова Г.М. Развитие организационной культуры в сфере бизнеса и власти // Основы экономики, управления и права. 2014. № 4 (16). С. 107-111.

Алферова Екатерина Олеговна
Студент 2 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Смоленский филиал РАНХиГС
k.alferova07@yandex.ru
Научный руководитель: Лаврова Е.В., к.э.н., доцент

КРЕАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СВЯЗЯХ КОМПАНИИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ

Успех современного бизнеса напрямую зависит от формирования благоприятного образа товара и его изготовителя в сознании потребителей. Данную задачу решает эффективная связь с общественностью – паблик рилейшнс (PR). Именно с помощью PR, а не рекламы, в наше время достигаются грандиозные прорывы на рынке.

Создание нового брэнда – это рождение оригинальной идеи, нового образа, что требует творческого подхода. Поэтому для менеджеров становится всё более актуальным поиск и применение на практике креативных технологий в PR. За рубежом разработаны и внедрены различные методы и технологии, стимулирующие развитие творческого потенциала сотрудников. Среди руководителей российских компаний наблюдается всё возрастающий интерес к данной проблеме.

Креативность (от англ. create – создавать) – творческие способности индивида, характеризующиеся готовностью к созданию принципиально новых идей, отклоняющихся от традиционных или принятых схем мышления и входящие в структуру одаренности в качестве независимого фактора, а также способность решать проблемы, возникающие внутри статичных систем [3, с.35]. Как правило, креативными называют людей бизнеса: дизайнеров, маркетологов, бренд-менеджеров, а творческими –

людей искусства: художников, писателей. Креативность в бизнесе ассоциируется одновременно и с вдохновением, и с использованием определенных технологий.

Некоторые авторы представляют креативность в сфере инноваций в виде цепочки шагов: замысел – изобретение – применение, т.к. потом идея должна преобразовываться в успешные действия.

Энди Грин выделяет пять этапов креативности, или «5 I». 1. Information (информация) – сбор информации для решения текущей задачи; 2. Incubation (инкубация) – подключение к решению проблемы подсознания человека, где информация переваривается и созревает решение. 3. Illumination (озарение). 4. Integration (интеграция) – рациональное суждение о достоинствах проекта. 5. Illustration (иллюстрация) – адаптация и презентация идей клиенту [1].

Суть любого творческого воображения – способность видеть реальность так, как она не может быть увидена в обычном восприятии. Существуют различные способы разбудить фантазию. Приведём основные приемы обыгрывания обычного для разработки сценариев конкретных мероприятий:

- Легкий сдвиг – изменение некоторых свойств.
- «Наоборот» – выворачивание известной ситуации наоборот.
- «Окрошка» из известных сюжетов.
- «Что было потом» – додумать сюжет.
- «По новой» – персонажи в новых условиях (место, время).
- «Гипотеза» – предположить, что было бы, если бы…
- «Ошибка» – заведомо невозможное совмещение качеств.
- «Калька» – накладывание известного сюжета на другой.
- «Необычные вещи» – например, телевизор с душем.
– «Размеры» – приписывание вещам и существам несвойственных им размеров.
- «Буквализмы» – пианино расстроено – оно «огорчено».
- «Одушевление» – создание вымышленных персонажей, одушевляющих обычные предметы и продукты.
- «Слово» – берется любое случайно выбранное слово, а затем подбираются слова, начинающиеся с буквы, входящей в это слово. В результате получаются неожиданные смысловые сочетания. Например, КАША: Корабль, Арбуз, Шорты, Армия и т.п.
- «Два слова». Берутся два любых слова (на случайно открытых страницах книги, или названных разными людьми), столкновение двух значений даёт новый смысловой ряд: гвоздь – пирог, нос – рыба.
- «Предлоги» – выбранные слова пытаются соединить разными предлогами.

- «Чепуха» – поочередно пишут слово, не зная предыдущих, а, развернув лист, получают «креативные» сюжеты.

- «Винегрет» – обмениваются словами, а затем отвечают ими на задаваемые вопросы.

- «Заголовки газет» – случайно полученные комбинации газетных заголовков дают креативное пояснение к иллюстрации, стимулируют творчество и развивают чувство юмора.

Хорошо показала себя на практике технология поисковых деловых игр. С ее помощью можно быстро получить не только программный документ, но и создать группы реализации этой программы [2, с.38]. Важно определить состав участников игры и ее сценарий. Оптимальным является проведение игры с 25-ю участниками (5 команд по 5 человек). Сценарий проведения игры может включать следующие этапы: 1. Определение места и времени. Полноценная игра занимает 2-3 дня, поэтому участников вывозят на базу отдыха. 2. Формирование первоначальных команд по профессиональной принадлежности, в которых участники обычно работают первый день. 3. Команды участников формулируют основные проблемы организации, уникальность, приоритетные направления развития. Выполнение каждого задания сопровождается обсуждением, дискуссией, взаимной критикой или поддержкой, подведением итогов. 4. В новом составе участники разрабатывают конкретные проекты.

Таким образом, существует множество различных технологий для выработки креативных решений в области паблик рилейшнз. Руководителям необходимо внедрять данные технологии в компаниях и отслеживать появление новых разработок.

Список использованных источников

1. Грин Э. Креативность в Паблик Рилейшнз. – СПб: Издательский Дом «Нева», 2003. – 224 с.

2. Кузьмина Т. И., Мандрик Н. В. Креативность – основа разработки и принятия уникальных управленческих решений // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. № 3, том 20. 2014. С. 36-41.

3. Лаврова Е.В. Формирование инновационного типа организационной культуры // Конкурентоспособность и инновационная активность Российской федерации: регион, город, предприятие: Сборник Международной научно-практической конференции, Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2015. – С. 34-37.

Андреева Наталия Васильевна
Зайцева Мария Олеговна
магистранты 2 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий Филиал РАНХиГС
mary_zaya94@mail.ru
Научный руководитель: Подкутова С.Л., к.п.н., доцент

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ КООПЕРАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЁ РАЗВИТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ)

Кооперация на нынешнем этапе является именно тем перспективным направлением, которое позволит обеспечить конкурентоспособность крестьянских хозяйств. Опыт работы крестьянских хозяйств показывает, что при слабой материально-технической базе, недостатке финансовых средств, монопольных действиях со стороны перерабатывающих, обслуживающих и ресурсообеспечивающих предприятий, без кооперирования не представляется возможным создать высокодоходное производство, повысить устойчивость их функционирования. Кооперация в современных условиях экономической реформы – это объективная необходимость объединения крестьянских хозяйств в кооперативные структуры с целью повышения эффективности единоличной деятельности.

Важным фактором, способствующим развитию кооперации в Липецкой области, является поддержка региональных органов законодательной и исполнительной власти [1].

В настоящее время в Липецкой области созданы практически все институты поддержки кооперации регионального уровня. Прежде всего, в регионе существует трехуровневая система управления кооперацией: «область-район-поселение». В каждом районе организованы координационные центры, в сельских поселениях определены ответственные координаторы – это, в основном, главы поселений. Причем, каждое направление находится под непосредственным патронажем исполнительных органов государственной власти. Сельскохозяйственную кооперацию курирует управление сельского хозяйства области, кредитную – управление по развитию малого и среднего бизнеса области, кооперативные рынки и логистические центры – управление потребительского рынка и ценовой политики области, аккумулирует деятельность всей системы кооперации – управление экономики admini-

страции области. У каждого из них свои функции, но одна главная задача – помочь кооперативам с первых шагов их создания.

Администрация Липецкой области придает большое значение развитию этого направления в регионе. На состоявшемся 22 сентября 2016 года заседании Совета при Президенте по стратегическому развитию и приоритетным проектам Президент страны Владимир Путин отметил, что в Липецкой области высокие показатели развития сельскохозяйственных кооперацій [2].

В регионе действуют следующие областные целевые программы: «Развитие кооперации в Липецкой области на 2013–2020 годы», «Развитие сельскохозяйственной потребительской кооперации в сфере переработки и сбыта продукции животноводства в Липецкой области на 2013–2015 годы», «Развитие сельскохозяйственной кооперации в отрасли растениеводства и создание оптово-распределительных (логистических) центров в Липецкой области на 2013–2015 годы»).

По количеству созданных кооперативов Липецкая область опережает все остальные российские регионы. Одна четвертая часть - подсобные личные хозяйства. Показатели сельскохозяйственных кооперативов за 2015-2016 гг. представлены в таблице 1.

Таблица 1- Показатели сельскохозяйственных кооперативов за 2015-2016гг.

Показатели	2015	2016	Откло-нения
Количество с/х кооперативов, в том числе:	761	853	+92
- кредитные кооперативы	309	322	+13
- перерабатывающие и снабженческо-сбытовые	452	531	+79
Число членов сельскохозяйственных потребительских кооперативов (тыс. шт.)	33,4	35,5	+2,1
Поддержка государства (субсидии) на:	14	51,1	+37,1
- кредитные кооперативы (млн. руб.)	5	70	+65
- перерабатывающие и снабженческо-сбытовые (млн. руб.)			

Стоит отметить, что процесс вовлечения сельского населения в кооперацию не ослабевает. По данным за 2016 год 853 сельскохозяйственных потребительских кооператива объединяют 65 тыс. личных

подсобных хозяйств, или 33% от их общего числа, что в 2 раза больше, чем в прошлом году.

По количеству кооперативов Липецкой области лидирует Чаплыгинский район (168), следом идет Добринский (73 кооператива, из которых 51 – снабженческо-сбытовых и перерабатывающих.). В кредитную кооперацию этих двух районов вовлечено 19% ЛПХ, в снабженческо-сбытовую – 53%. В Усманском районе работает 53 кооператива, из которых 23 – снабженческо-сбытовые и перерабатывающие. Кредитной кооперацией охвачено 32% ЛПХ, снабженческо-сбытовой – 23%. В Хлевенском районе 45 кооперативов, из них 29 – снабженческо-сбытовые и перерабатывающие. Кредитной кооперацией охвачено 18% ЛПХ, снабженческо-сбытовой и перерабатывающей – 43%[3].

«Развитие кооперативного движения необходимо продолжать и выводить на качественно новый уровень, так как это дает возможность людям повысить уровень своего благосостояния, а также способствует дальнейшему развитию села»–отметил глава региона Олег Королев. [4]

Половина сельскохозяйственных кредитных потребительских кооперативов имеют численность свыше 100 членов, что в 5 раз больше, чем год назад. Объем предоставленных займов увеличился в 1,4 раза и составил 223 млн. руб., в том числе личным подсобным хозяйствам - 90 млн. руб. Приток личных сбережений граждан увеличился в два раза – заключено почти 600 договоров на сумму 27 млн. руб. За последние три года сельское население доверило кооперативам 167 млн. руб. собственных средств.

Опыт региона уже перенимают другие субъекты РФ. В августе 2016 года на территории Липецкой области состоялось всероссийское совещание, посвященное изучению опыта Липецкой области в создании и развитии сельскохозяйственной потребительской кооперации.

Предложения, которые рассматриваются в Липецкой области, касаются изменений Гражданского Кодекса РФ, Кодекса административных правонарушений РФ, увеличения размеров грантов и их доступности для кооперативов, возможностей преференции для сельскохозяйственных потребительских кооперативов при участии в государственных и муниципальных закупках, разработки учебных программ по кооперации для колледжей и вузов.

Главной задачей Липецкой области в развитии потребительских кооперaций − переход на качественно новый уровень через укрупнение кооперативов всех направлений. Практика показывает, в крупных кооперативах проще решить проблему привлечения квалифицированных специалистов, финансовые и организационные вопросы.

Стоит отметить, что к 2020 году количество граждан, вовлеченных в кооперацию, предположительно достигнет 75 тысяч или в 2,2 раза больше, чем в 2015 году, в том числе в снабженческо-сбытовую – 34 тысячи (в 6,5 раз).

Основу кооперативного движения должны составить снабженческо-сбытовые и перерабатывающие кооперативы с численностью 10 и более личных подсобных хозяйств (ЛПХ). Их количество должно достичь 300 единиц (рост к 2015 году в 3,8 раза), что позволит увеличить не только количество, но и эффективность использования привлеченных федеральных средств.

Доход от сдачи сельскохозяйственной продукции в кооператив должен обеспечить личному подсобному хозяйству прожиточный минимум (на конец 2016 года эта сумма составляет 8 408 руб./чел. в год). Поэтому объем закупаемой сельскохозяйственной продукции у ЛПХ в 2020 году составит не менее 4 млрд. руб. или в 8,6 раза больше 2015 года.

Однако такое развитие требует серьезной государственной поддержки. Последние изменения в государственную программу обеспечили ее увеличение из областного бюджета в 14 раз: с 5 до 70 млн. руб. на предоставление субсидий кооперативам.

В целях повышения эффективности государственной поддержки кооперации необходимо установить перечень целевых показателей для муниципальных районов по каждому направлению господдержки, заключить соглашения с получателями субсидий, предусматривающие динамику целевых показателей и механизм возврата при нецелевом использовании субсидий.

Список использованных источников

1. Владимирова С.В. Роль кооперации в решении проблем сельского населения в условиях экономической нестабильности // Фундаментальные и прикладные направления модернизации современного общества: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные аспекты. Материалы международной научно-практической конференции: в 4-х частях. 2015. С. 103-105.

2. Текст (Путин отметил успешный опыт Липецкой области в развитии сельхозкооперации) [Электронный ресурс] // URL: http://tass.ru/novosti-lipeckoy-oblasti/3644046 (дата обращения: 20.04.2017г.)

3. Текст (Олег Королев: «Кооперативное движение способствует успешному развитию села») [Электронный ресурс] // URL: http://admlip.ru/news/ (дата обращения: 15.04.2017г.)

4. Текст (Кооперация: задание на вырост) [Электронный ресурс] // URL: http://lipeck.newskey.info/ns/2696485/ (дата обращения: 17.04.2017г.)

Арутюнян Виктория Ашотовна
Студент 2 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал Финуниверситета
mdrx1@mail.ru
Научный руководитель: Исмайлова Т.Ю., к.э н., доцент

К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ МОДЕЛИ У. ОУЧИ В СИСТЕМЕ РОССИЙСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В современном мире профессия менеджера становится всё более популярной и востребованной. Происходит развитие теории управления, управленческой психологии, менеджмента организации. В ряде стран были сформированы собственные модели управления, самые известные из которых – американская, европейская и японская. Каждая имеет свои достоинства и недостатки

Новейшая история Российской Федерации ведёт отсчёт с 1991 года. С целью совершенствования системы управления менеджеры зачастую обращаются к зарубежному опыту. Следование только одной из названных моделей не может способствовать повышению эффективности деятельности российских компаний, ведь существуют национальные особенности управления, которые обязательно должны быть учтены. Поэтому представляется актуальным рассмотрение вопроса применения организациями РФ модели Уильяма Оучи (Z-модели). Возможно, Z-модель как промежуточное звено перехода от американского к японскому типу в большей степени соответствует нашему менталитету. В процессе работы проанализируем каждый критерий, по которому делаются различия между типами A, B и Z. Характеристика этих типов представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристика основных типов модели по Оучи

Характеристика	Тип A	Тип B	Z-модель
Найм	Краткосрочный	Пожизненный	Долгосрочный
Принятие решений	Единолично	Сообща	Сообща
Ответственность	Личная	Коллективная	Личная
Продвижение	Быстрое	Медленное	Медленное
Специализация	Узкая	Широкая	Умеренная
Контроль	Явный и формальный	Неявный и неформальный	Неявный с явной оценкой
Интерес к человеку	Узкий	Широкий	Широкий

Уильям Оучи предложил маркетинговую модель Z-компании в 1981 году. В исследовании была сделана попытка объединить японский и американский подходы к менеджменту и предложить лучшую модель управления компанией[1]. Исходным пунктом являлось положение о том, что эффективность организации зависит от человека. Концепция группового сотрудничества предполагала создание целевых групп, обратную связь с административным аппаратом, улучшение трудового взаимодействия, создание благоприятного микроклимата. Концепция гуманизации труда предполагала обогащение трудового процесса, введение творческих элементов, совершенствование условий работы. Демократизация управления заключалась в переходе к гибким структурам менеджмента.

Первый критерий, предложенный Оучи, - найм. В США на работу принимают на короткий срок. Американец может сменить место службы до тридцати раз за всю жизнь. Основная мотивация для него – получение высокого дохода. В Японии действует система пожизненного найма. Работники ощущают свою принадлежность к коллективу, переход на должность в другую компанию для них является неэтичным поступком. Для России ни один, ни другой вариант не является подходящим. С одной стороны, возможность смены места работы в любой удобный момент приведёт к распространению поверхностного отношения к своим обязанностям. Вероятен и противоположный вариант: сотрудники, зная, что их легко кем-то заменить, потеряют уверенность в завтрашнем дне. Система пожизненного найма сегодня признаётся нерентабельной, ведь НТП приводит к изменению характера труда. Более того, люди, которые в течение многих лет работают в одном и том же месте, со временем неизбежно утрачивают мотивацию. А вот долговременный найм, элемент Z-модели, можно считать «золотой серединой»: работники дорожат своим местом, но у них всегда есть право на выбор.

Следующий критерий – принятие решений. В Америке распространён индивидуализм, в Японии – коллективизм. Оучи также выступает за идею коллективизма, и это вполне объяснимо: людям в силу их характера свойственно стремление объединяться в группы и распределять полномочия внутри этих групп. Россияне отличаются любовью к работе в команде, следовательно, для них такая модель удобна. Американцы же склонны к борьбе за свободу и за лидерство, что обусловлено особенностями исторического развития: когда происходило заселение континента, крестьяне и предприниматели могли надеяться только на себя и на свои силы.

Третья характеристика – ответственность. В США человек единолично отвечает за результаты работы. В Японии ответственность коллективная. Модель Z-компании предполагает индивидуальную ответственность. Нельзя не согласиться с взглядами Оучи: организация функционирует эффективно, если каждый сотрудник может отчитаться о результатах деятельности. Переложить ответственность на плечи других не получится.

Далее рассматриваются оценка работы и продвижение. Американцы могут рассчитывать на стремительное продвижение, японцы – на постепенное. В Z-модели продвижение медленное. Подходит ли это для России? На наш взгляд, скорость продвижения по службе сегодня должна зависеть от способностей сотрудников. Тот, кто проявит себя с лучшей стороны, будет вправе занять следующую ступень карьерной лестницы.

В США ценится узкая специализация сотрудников, в Японии – широкая, то есть японские менеджеры могут делать разную работу на одном предприятии, а американцы – однотипную работу на разных предприятиях. Оучи говорит об умеренной специализации персонала. Снова «золотая середина»: сотрудник действует в режиме многозадачности и одновременно успешно выполняет свои служебные обязанности. Такую систему можно ввести и в России.

В Америке контроль является явным и формальным, в Японии – неявным и неформальным. Зная об особенностях организации производства в России, предположим, что контроль должен быть явным и формальным. Обязательно соблюдение дистанции между работником и руководителем, что позволит сохранить деловой и ответственный подход к выполнению работы. Модель Z-компании предполагает неявный и неформальный контроль с явной формальной оценкой. Возможно, к этому мы перейдём позднее.

Наконец, интерес к человеку в США узкий, в Японии – широкий, как и в модели Оучи. Чем крепче связь внутри коллектива, тем с большим удовольствием человек работает, тем выше его производительность. В Америке, где действует формальный подход, каждый сотрудник руководствуется фактором экономической выгоды. Он знает, что никто не обязан о нём заботиться, и соглашается с этим. Но в России большое внимание уделяется человеческим отношениям, поэтому, сообразуясь с принципом коллективизма, следует перенять модель широкого интереса к человеку.

Итак, на основании вышеизложенного можно сделать вывод, что модель Оучи в целом соответствует российской действительности, но без незначительных изменений в процессе внедрения не обойтись.

Список использованных источников

1. Трилиская Я.С., Применение модели Уильяма Оучи для анализа системы контроля в современных организациях. Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. №3. С. 44.

Ашурова Нозила Муроджон кизи
Студент 4 курса направление подготовки
«Экономика социально-трудовых отношений»
Узбекистан, Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
an_nozik@mail.ru
Научный руководитель: Зокирова Н.К., д.э.н. профессор

СОЦИАЛЬНАЯ И ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКОВ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Повышение уровня адаптивности работников промышленных предприятий – это залог успеха эффективного функционирования предприятий и повышения его конкурентоспособности. Персонал промышленного предприятия – это его конкурентное преимущество, в которое нужно вкладывать инвестиции и развивать. Конкурентоспособность предприятия, наряду с инновациями, автоматизацией производства, предопределяет обеспеченность квалифицированной рабочей силой, степень мотивации труда персонала, которые позволяют добиться высокого уровня конкурентоспособности работников и эффективнее использовать их трудовой потенциал.

Развитие теории и практики менеджмента способствовало усовершенствованию механизмов управления как инструментов, позволяющих влиять на конкурентоспособность компании, а также обозначило значимость управления как основного механизма достижения конкурентоспособности. Возрастающая роль человеческого фактора как важного ресурса, послужила толчком к объединению управленческих и социально-психологических наук в рамках единой концепции управления человеческими ресурсами. Одной из главных целей такого рода слияния является разработка инструментов управления человеком как организационным ресурсом. Основой любого промышленного предприятия, безусловно, являются люди, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и определяют ее экономические показатели и

конкурентоспособность. Вклад человеческих ресурсов в достижение целей предприятия и качество производимой продукции или предоставляемых услуг зависит в первую очередь от того, насколько эффективно проводится работа по отбору персонала. Но даже лучшая система подбора не способна обеспечить должный результат, если не уделить достаточного внимания вопросу адаптации новых сотрудников. Важно брать во внимание влияние адаптивности или адаптационных способностей на эффективность адаптации в зависимости от ее направленности и необходимости учета в процессе психологического сопровождения. При этом следует учесть, что эффективность адаптации прямо связана с успешностью закрепления кадров и преодоления их текучести. Адаптивность неразрывно связана с конкурентоспособностью работника. Чем выше уровень адаптивности у работника, тем быстрее он приспосабливается к изменяющимся внешним и внутренним условиям среды. На наш взгляд, взаимосвязь адаптации и конкурентоспособности работников промышленного предприятия может быть представлена. Реализация условий адаптации выражается либо низким уровнем адаптивности работников, либо высоким уровнем адаптивности. В первом случае, возможно увольнение работников, даже с некоторой задержкой, если она позволит перейти ему на более высокий уровень адаптивности. Во втором случае, итогом станет повышение конкурентоспособности работников. Существующая практика управления персоналом в условиях мирового финансового кризиса на промышленных предприятиях на первоначальном этапе его проявления сводится к сокращению работников, причем как в производственной, так и в не производственной сфере, а в последующем – адаптивности работников и повышению конкурентоспособности предприятия. Сокращение объясняется ограниченностью в финансовых ресурсах предприятия. Причем, происходит и отмена материального стимулирования и премирования персонала, а также сокращение фонда заработной платы. Это оказывает отрицательное влияние на финансовый результат работы промышленного предприятия и понижение его конкурентоспособности. Таким образом, адаптация работника – процесс приспособления работника к социальному окружению и условиям профессиональной деятельности при тесной взаимосвязи адаптивных качеств работника, которые, в конечном счете, влияют на сокращение издержек производства и повышение конкурентоспособности работника и предприятия в целом. На наш взгляд, адаптивность работника – это результат взаимодействия возможностей работника, которые могут быть врожденными

(инстинкты, темперамент, эмоции, внешние данные и физическое состояние организма) и приобретенными (социальный статус, образование, уровень компетентности), и нормативных требований профессиональной деятельности. При этом адаптивность работников может повышаться (понижаться) под влиянием социального окружения, условий работы, обучения, образа жизни.

Список использованных источников

1. Адаптация на новой работе [Электронный ресурс] URL: http://www.adaptation360.ru/adaptatsiya-na-novoj-rabote (дата обращения: 07.01.2015).

2. Котлова А.С., Попова О.А. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. №6 [Электронный ресурс] URL: http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5092 (дата обращения: 10.10.2014).

3. Тюлькина Ю.С. сущность и принципы адаптации персонала Вестник ВГУ, серия: Экономика и управление, 2010.

Батищева Елена Алексеевна
Студентка 1 курса направление подготовки
«Финансовое и административное право»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
batilena@bk.ru
Научный руководитель: Щукина Т.В. д-р ю.н., доц.

К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМАХ РАЗВИТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НОРМАТИВНОЙ ПРАВОВОЙ БАЗЫ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РФ

Действующий Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 209-ФЗ) является базовым законом, регулирующим отношения, возникающими между физическими лицами, юридическими лицами, органами государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, местного самоуправления в сфере развития малого и среднего предпринимательства. Помимо понятия субъектов малого и среднего предпринимательства данный закон определяет понятие инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, виды и формы поддержки. [1]

К субъектам малого и среднего предпринимательства относятся внесенные в единый государственный реестр юридических лиц потреби-

тельские кооперативы и коммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий), а также физические лица, внесенные в единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, крестьянские (фермерские) хозяйства, соответствующие следующим определенным условиям по доли участия, средней численности и выручке от реализации.

Кроме того, Федеральным законом № 209-ФЗ определено законодательное положение «средних предприятий», которое ранее, в Федеральном законе № 88-ФЗ отсутствовало.

Статьи 9-11 Федерального закона № 209-ФЗ устанавливают полномочия органов государственной власти и органов местного самоуправления по вопросам развития субъектов малого и среднего предпринимательства.

Малый бизнес России в настоящее время имеет множество трудностей и проблем при осуществлении своей деятельности. Ситуация в секторе малого бизнеса обострилась в связи с влиянием на него мирового финансово-экономического кризиса. В частности, кризисные явления увеличили риск приостановки деятельности и даже распада инфраструктуры поддержки малых предприятий. В связи со спадом активности предприятий и их спроса на информационные, маркетинговые, образовательные и иные бизнес-услуги в 2008-2009 гг., многие субъекты малого предпринимательства, специализирующиеся на предоставлении подобных услуг, пока не вернулись к «докризисным» оборотам, а некоторые рискуют прекратить свое существование.

Также мировой финансовый кризис привел к резкому сокращению доступа к дополнительным финансовым ресурсам. В условиях преодоления мирового финансово-экономического сократились возможности банков для выделения дополнительных кредитов малым предприятиям [2].

В правовом регулировании отношений в сфере развития малого предпринимательства наиболее важными являются следующие законодательные своды.

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (далее – ГК РФ) регулирует отношения между лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность, исходя из того, предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой страх и риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг.

2. Одним из самых действенных инструментов повышения деловой активности предпринимательского сектора является налоговая система страны. Налоговый кодекс Российской Федерации (далее - НК РФ) уста-

навливает систему налогов и сборов, а также общие принципы налогообложения и сборов в Российской Федерации. Применение специальных режимов налогообложения призвано облегчить выполнение субъектами малого бизнеса своей социальной функции по наполнению государственной казны и, тем самым, повысить деловую активность данных субъектов.

3. Федеральный закон от 08.08.2001 № 128-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» регулирует отношения, возникающие в связи с осуществлением лицензирования отдельных видов деятельности в соответствии с перечнем, предусмотренным данным Федеральным законом.

4. Указ Президента Российской Федерации от 15.05.2008 № 797 «О неотложных мерах при ликвидации административных ограничений при осуществлении предпринимательской деятельности». Данным указом установлен ряд мероприятий, ликвидирующих ограничения при осуществлении предпринимательской деятельности.

5. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Основными факторами, вызывающим многочисленные нарекания предпринимателей, является избыточное государственное регулирование деловой активности, получившее свое выражение в значительном числе проверок малых предприятий со стороны органов контроля и надзора, а также продолжительными по времени процедурами получения необходимых лицензий и разрешений в различных инстанциях.

6. В связи с этим Федеральные законы № 128-ФЗ, № 294-ФЗ, а также Указ Президента РФ № 797 не способствуют снижению административных барьеров для предпринимателей и требуют детальной проработки в направлении снижения числа проверок, уменьшения числа лицензируемых видов деятельности. Также необходимо упрощение процедур получения различных видов разрешений для малых предприятий и индивидуальных предпринимателей.

7. Федеральный закон от 22.07.2008 № 159-ФЗ «Об особенностях отчуждения недвижимого имущества, находящегося в государственной собственности субъектов Российской Федерации или в муниципальной собственности и арендуемого субъектами малого и среднего предпринимательства, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

8. Федеральный закон от 21.07.2005 № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

Несовершенства законодательной базы и правовых гарантий явно видны при реализации Федерального закона № 94-ФЗ. Так, исполнительная власть обязана предусматривать резервирование для субъектов малого предпринимательства определённой доли заказов на производство и поставку продукции и товаров для государственных нужд – не менее 15% от общего объёма поставок. Таким путём предполагается создать гарантированный рынок сбыта для высокоэффективных малых предприятий, содействовать стабилизации их финансового положения, стимулировать повышение уровня производства и качества продукции. Однако из всего вышеперечисленного, многое не носит конкретный характер, т. е. не разработана в деталях процедура защиты прав и интересов малого предпринимательства на всех стадиях формирования и исполнения заказов на поставки для государственных нужд и не указана мера ответственности государственных заказчиков за несоблюдение этой процедуры.

9. Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции». Данный нормативный правовой акт распространяется на отношения, связанные с защитой конкуренции, в том числе с предупреждением и пресечением монополистической деятельности и недобросовестной конкуренции[3].

Тем не менее, многие предприниматели обладают ограниченными возможностями в организации сбыта продукции, в организации рекламы и продвижении продукта на рынке, испытывают трудности в поиске клиентов, установлении связей с поставщиками и потребителями, в связи с жесткой конкуренцией со стороны крупных предприятий.

10. Федеральный закон от 08.08.2001 № 19-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей». Федеральный закон регулирует отношения, возникающие в связи с государственной регистрацией данных субъектов при их создании, реорганизации и ликвидации, при внесении изменений в соответствующие учредительные документы, а также в связи с ведением соответствующих государственных реестров.

11. Федеральный закон от 22.06.2005 № 116-ФЗ «Об особых экономических зонах в Российской Федерации». В нормативном правовом акте даны понятия четырех особых экономических зон, права и обязанности резидентов, органов управления особых экономических зон.

12. Федеральный закон от 02.08.2009 № 217 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности». Появление данного Федерального закона позволило ВУЗам не только предоставлять лицензии на

право использования патентов и ноу-хау малым предприятиям, но и выступать в качестве непосредственного участника (акционера) хозяйственного общества, а также официально создавать инновационные производства.

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 23 июля 1997 г. №774 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации» ежегодно осуществляется отбор специалистов для обучения по различным программам повышения квалификации.

Несмотря на принимаемые меры по повышению уровня профессионализма отечественных кадров, он остается на достаточно низком уровне. Особенно проблемы кадрового обеспечения присущи малому бизнесу. Субъекты малого предпринимательства часто испытывают недостаток квалифицированных специалистов. [4]

Обзор нормативной правовой базы в области регулирования и развития субъектов малого предпринимательства в стране продемонстрировал ее несовершенство и низкую способность решать существующие проблемы. Кроме того, существует негативное отношение к субъектам малого предпринимательства определённой части населения, связывающей предпринимательство исключительно с посредничеством, куплей-продажей, жаждой обогащения любой ценой и т.п. Сказывается также и сохранение у значительной части населения иждивенческих настроений, стремление переложить на государство свои финансово-материальные проблемы. Основной причиной отсутствия предпринимательской инициативы, неготовности людей заниматься этим видом деятельности является то, что предыдущая модель общественного развития в нашей стране базировалась на подавлении предпринимательского духа в обществе и самого предпринимателя как носителя культуры и творческого стиля мышления.

Тем не менее, для активизации деятельности малого бизнеса и ее качественного улучшения необходимо постоянное усовершенствование законодательной базы с упором на проработку налоговой, финансовой, имущественной и иных форм поддержки.

Список использованных источников и литературы

1. Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. N 22. Ст. 2562.

2. Статья «Законодательство для малого бизнеса: ретроспективный анализ», Российское предпринимательство, 2011, № 1, стр.16

3. Ибадова Л.Т. Финансирование и кредитование малого бизнеса в России: правовые аспекты. М.: Волтерс Клувер, 2006.

4. О проблемах правового регулирования взаимоотношений государства и бизнеса (Трунцевский Ю.В.) ("Юридический мир", 2011, N 4)

Бирюкова Анастасия Игоревна
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Липецкий филиал РАНХиГС
birka96@yandex.ru
Научный руководитель: Аксёнова М.А., к.э.н., доцент

К ВОПРОСУ О СОВРЕМЕННОЙ КОНЦЕПЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

В условиях рыночной экономики, когда существует дефицит различных ресурсов, предпринимательские риски увеличиваются, а конкуренция ужесточается, на первый план выступает проблема эффективности деятельности организации. Для того чтобы успешно функционировать, каждое предприятие должно стремиться к повышению эффективности своей деятельности, основываясь на рациональном использовании своего ресурсного потенциала, увеличении прибыли и улучшении качества выпускаемой продукции. Соответственно, вопросам качества менеджмента в современных организациях должно быть уделено особое внимание.

Ещё древний мыслитель Перикл будучи государственным деятелем говорил, что искусство управления – самое трудное и высокое из всех искусств. Руководитель несет ответственность за обеспечение успешной деятельности и благополучия компании. Он должен быть квалифицированным, опытным и способным мотивировать своих сотрудников для наилучшего обеспечения интересов компании.

Эффективность управления организацией показывает уровень соответствия результатов ее деятельности поставленным целям и затратам на их достижение. Следует выделить несколько направлений эффективной организации:

1. Производительность и результативность, т.е. способность достичь максимальных результатов при минимальных затратах.

2. Адаптивность, т.е. способность приспосабливаться к изменению внутренних и внешних условий деятельности [1].

Вопросами разработки концепций эффективного управления в своё время занимались выдающиеся учёные и экономисты, внёсшие огромный вклад в развитие науки управления: Ф. Тейлор (система формального контроля), П. Друкер (управление по целям (результатам)), Д. Фланаган (метод критических инцидентов), У. Шухарт, У.

Деминг (всеобщее управление качеством (TQM) в организации) и др.

Рассмотрим ряд принципов и идей современной концепции эффективного менеджмента.

Эффективное управление бизнес-процессами требует планирования, которое помогает менеджерам избежать ошибок в организации путем выявления будущих потребностей персонала и разработки необходимых коммуникационных связей. Оно также способствует определению устаревших способов ведения дел и, таким образом, помогает организациям оставаться инновационными, так как без применения нововведений практически невозможно создать конкурентоспособную организацию. Эффективная организация остается гибкой и адаптируется к изменениям в окружающей среде.

Самым ценным активом организации, несомненно, являются люди, поэтому необходимо уделять равное внимание к оценке эффективности и к обучению и развитию персонала, опираясь на сильные стороны сотрудников и их потребности в развитии. Часто используются формальные процедуры оценки, проводится постоянное информирование сотрудников о требованиях к работе. Более того, уровень эффективности отражается на оплате труда.

Организация всеми средствами доносит до сотрудников видение своих важнейших целей. Сотрудникам ставятся цели, которые обладают стратегическим значением, и прогресс формально оценивается. Цели и задачи регулярно пересматриваются и переосмысливаются; оцениваются результаты обучения и развития персонала. Цели работы и обучения выражаются в форме измеримых результатов.

Важно отметить необходимость создания и развития благоприятной для эффективности корпоративной культуры, которую отличает следующее:

- слаженность, взаимодействие, т.е. командный дух;
- удовлетворенность работой и гордость за ее результаты;
- преданность организации и готовность соответствовать ее высоким стандартам;
- высокая требовательность к качеству труда;
- готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой [2].

Эффективность организации возрастает, когда существует интеграция результатов и средств, с помощью которых они достигаются, а также взаимосвязь стратегии управления персоналом с бизнес-стратегией.

Эффективными организациями являются те, которые осведомлены о насущной необходимости превратить стратегию в реальность.

Без необходимой основы реализации на месте, стратегия будет иметь ограниченное воздействие.

Таким образом, ключевым аспектом современной концепции управленческой эффективности является обеспечение того, насколько основные принципы работы организации, механизм оценки эффективности, процессы управления, корпоративная культура полностью соответствуют стратегии, и что они обеспечивают улучшение производительности, которая касается всех функций системы управления и всех связующих процессов – коммуникации, принятия решений и обеспечения лидерства.

Список использованных источников

1. Веснин В.Р. Теория организации в схемах: учебное пособие. Москва: Проспект, 2014. С. 28.

2. Латфуллин Г.А., Никитин А.С., Серебренников С.С. Теория менеджмента: Учебник для вузов. 2-е изд. Стандарт третьего поколения. СПб.: Питер, 2014. 464 с.

Бирюкова Дарья Анатольевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
darya.biryukova.96@mail.ru
Научный руководитель: Иванов А.Г., к. ф. н., доцент

ДЕТИ - СИРОТЫ КАК ОБЪЕКТ ПРИСТАЛЬНОГО ВНИМАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Дети - сироты - дети, оставшиеся без попечения родителей - дети в возрасте до 18 лет, которые остались без попечения единственного или обоих родителей, при отсутствии родителей или лишением их родительских прав, ограничением их в родительских правах, признанием родителей безвестно отсутствующими, недееспособными (ограниченно дееспособными) и т.д. [1].

В России существуют три типа учреждений для детей, оставшихся без попечения родителей:

- детский дом для детей младше 3 лет. Эти учреждения находятся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации.

- детские дома и школы-интернаты различного типа для детей в возрасте от 3 до 18 лет, в основном оставшихся без попечения родителей. В административном отношении эти школы относятся к Министерству образования Российской Федерации.

- специализированные дома ребенка (детские дома) для детей-инвалидов с тяжелыми нарушениями. Эти учреждения находятся в ведении Министерства труда и социального развития Российской Федерации [2].

Реформа детских сиротских учреждений началась год назад, однако во многих регионах жизнь сирот не сильно изменилась. Так чего же не хватает регионам для успешной реализации реформы?

Год назад вступило в силу постановление № 481 о реорганизации учреждений для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. В результате этой реформы сдвиги есть, причем положительные. Видно, что в детских сиротских учреждениях создаются семейные группы численностью, не более 8 человек. Появляются детские дома квартирного типа вместо коридорных. Уже есть учреждения, где ребенок чувствует себя не только комфортнее чем раньше, но и живет рядом с близкими взрослыми. Но самое важное достижение заключается в том, что сиротское учреждение теперь является местом временного пребывания ребенка на пути в семью – кровную или замещающую. Каждые пол года в учреждении должны пересматривать статус ребенка, его ситуацию и прикладывать усилия к тому, чтобы он оказался в семье. Вот это революционный шаг, потому что последние полвека большинство детей, попадая в сиротскую систему, были обречены жить там постоянно. Однако изменить систему коллективного воспитания, которая выстраивалась десятилетиями, невозможно за один год.

О том, как выполняют это постановление в регионах, рассказала член Совета при Правительстве РФ по вопросам попечительства в социальной сфере Елена Альшанская. «Приведу сначала хороший пример, потом плохой», - говорит Елена. Дом ребенка № 13 в Санкт - Петербурге, группа детей – разновозрастная. Один ребенок совсем маленький, он лежит на полу в одеяльце, другой постарше, тянется к тумбочке с игрушками. С третьим воспитатель ходит за ручку – учит ходить. Еще двое в этот момент спят. В этом доме ребенка все правильно, потому что люди понимают, какие базовые потребности у ребенка. Но картинка бы вызвала у воспитателей других учреждений шок, так как они привыкли к тому, что все дети в группе одинакового возраста и каждая группа живет в своем режиме. А теперь еще один пример, тоже в Санкт – Петербурге. Очень красиво, чисто, уютно. Входим в группу, где дети все в возрасте до одного года и их всего пять. Вроде бы все правильно. Вплотную стоят кроватки и

маленький манеж. Вся жизнь детей проходит за решеткой: либо в кроватке, либо в манеже. Эти дети не больны, они хотят исследовать окружающее пространство, у них возраст такой, но им просто негде ползать, потому что кафельный пол этого не предполагает. Ребенку нужно безопасное покрытие, по которому он может ползать, вставать на ножки, падать, исследовать окружающий мир. А вот еще пример. Приезжаем в Нижний Новгород. Детский дом – интернат для детей с умственной отсталостью (ДДИ): две спальни по 15-20 человек и одна игровая комната на три группы, в которой одновременно сидят 40 детей с инвалидностью. Все, что они могут в этом помещении, это просто сидеть – потому что если встанешь, на кого-то наступишь. Они сидят разными группами, у каждой свой воспитатель, но понятно, что в таких условиях проводить какие-либо занятия с детьми невозможно.

Но ведь в постановлении говорится, что в группах должны быть по 6-8 детей. А из приведенных примеров следует, что это никакому постановлению не соответствует, и так во многих регионах, не только в Санкт-Петербурге и в Нижнем Новгороде. Понятно, что у регионов просто денег нет, чтобы реорганизовать учреждения в соответствие с данным постановлением. И тут возникает проблема, что постановление № 481 – это не федеральный закон, под него не дают федеральных денег, и каждый регион должен решать проблему, исходя из своих возможностей. Да и проблема не только в деньгах, а в том, что люди просто не понимают, для чего вся эта реформа нужна, не понимают ее сути. Это и есть профанация. Главная беда детей в таких учреждениях – расстройство привязанности. Они вырастают, им очень сложно создавать семьи, поддерживать социальные связи, работать на одном месте. Как раз и реформа нужна для того, чтобы нивелировать эти последствия. Ведь что такое постоянная группа? Это среда, где есть люди, к которым ребенок привязан. И местные власти вряд ли это понимают. А почему так происходит? Скорее потому, что никакая, даже самая прогрессивная бумага не может сразу изменить сознание людей. Полвека устройство в детский дом воспринималось как нормальная альтернатива устройства в семью. Власти на местах считают, что это постановление всего лишь бумажка сверху, это формальность.

Многие чиновники не разделяют концептуальных идей, которые лежат в основе реформы, не понимают, что для развития ребенка крайне важно, чтобы с ним постоянно находился взрослый. Что ребенок – это не вещь, которую можно перекладывать из группы в группу; что условия, приближенные к семейным – это не чья - то прихоть, а базовая потребность ребенка, которую необходимо обеспечить государству, его социальной политике.

Список использованных источников

1.Детская патопсихология. Хрестоматия/ Сост. Белопольская Н.Л. - М.: Когнито - Центр, 2000.С.289.

2.Жуков В.И. Социальное образование в России. – М.: Издательство МГСУ «Союз», 1998. С.55.

Бойкова Ольга Олеговна
Студент 2 курса направления подготовки «Экономика»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
olyaboykova48@gmail.com
Научный руководитель: Титова М.В., к.э.н., ст.преп.

ТЕОРИЯ КЛАСТЕРОВ И ЕЕ ПРИМЕНЕНИЕ В РОССИИ

В современной экономической науке применение кластерного подхода дает возможность выделить кластеры как один из стратегических институтов увеличения конкурентоспособности территорий. Кластер - популярный термин, который применительно к экономике ассоциируют с государственной политикой, инновациями, а также передовыми технологиями.

Основоположником кластерной теории считается профессор Гарвардской школы бизнеса Майкл Портер, который является признанным специалистом в области изучения экономической конкуренции. Портер считает, что для создания некоторых кластеров необходимы «в стране условия для создания, организации и управления компаниями, а также характер внутренней конкуренции» [3, с.159].

Инструментом для реализации этого подхода является кластерная политика, утверждаемая на государственном или региональном уровне. Создание кластерной модели предполагает формирование оптимальной комбинации конкуренции и кооперации, является одним из перспективных направлений в региональном развитии.

Кластеры действуют в пределах территориально-административных границ региона и их формирование в современных условиях приводит к образованию территориально-производственного комплекса [2, с. 159]. В России процесс кластеризации, как правило, развивается стихийно и спонтанно, по инициативе регионов либо отдельных крупных компаний.

Предпосылками формирования кластеров и их последующего развития являются:

– научные: наличие масштабных научных центров, вузовской науки, учёных мирового уровня. В особенности это касается критерий создания инновационных кластеров;

– институциональные: поддержка из средств федерального бюджета и различных фондов, федеральная и региональная поддержка идеи формирования кластеров.

– инновационные: наличие развитой инновационной инфраструктуры.

– политические: развитие инновационной деятельности в качестве одного из стратегических приоритетов в регионе.

– инициатива снизу: вероятные участники кластера.

Впервые проблема необходимости формирования кластеров в экономике России была упомянута в 2005 году. Именно в этот период в программе социально-экономического развития РФ для динамичного повышения конкурентоспособности и улучшения региональной экономики возникла потребность в развитии производственных кластеров. Разрабатываются пилотные проекты по созданию кластеров: прототип инновационного кластера «Сколково», кластер по переработке титана «Титановая долина», Ивановский текстильный кластер и так далее [2]. Однако, к сожалению, многие проекты развития кластерной политики РФ, разработанные еще в 2007 году, так и остаются проектами.

Но, России существует и положительный опыт применения кластеров. Одним из примеров является кластерная организации группы высокотехнологических отраслей производства г. Сосновый Бор (Ленинградская обл.). На сегодняшний день научно-производственный комплекс города представлен 29 предприятиями и организациями: Ленинградской атомной электростанцией им. В.И. Ленина; 8 государственными научными организациями, в числе которых Научно-исследовательский технологический институт им. А.П. Александрова (НИТИ), Федеральный научно-производственный центр Научно-исследовательский институт комплексных испытаний оптико-электронных приборов и систем (ФНПЦ НИИКИ ОЭП); 16 малыми предприятиями научно- технической сферы, Ленинградским специализированным комбинатом «Радон» и другими организациями.

Другим наиболее ярким примером считается развитие автомобильной промышленности Российской Федерации на период до 2020 года. В настоящее время сформировано три автомобильных кластера:

– Приволжский (Тольятти, Самара, Ульяновск, Набережные челны, Нижний Новгород);

– Центральный (Москва, Калуга, Владимир);

– Северо-западный (Санкт-Петербург, Великий Новгород, Псков)

В России кластерный подход для территориальной организации производства находится только на стадии развития. Власти регионов начинают осознавать достоинства данного подхода и необходимость кластерного развития экономики территории. Элементы этого подхода представлены в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», утвержденной 17 ноября 2008 года.

Таким образом, можно сделать вывод, что кластерная политика является перспективным направлением для повышения конкурентоспособности, не только на уровне отдельных регионов, но и России в целом. Поэтому необходимо создавать благоприятную среду для устойчивого развития кластеров.

Список использованных источников

1.Брякина А.В., Титова М.В. Проблема формирования и развития научно-производственных кластеров//Развитие науки и образования в современном мире: Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 6 частях. Часть I. М.: ООО "АР-Консалт". 2015. С. 159-160

2.Лаврикова Ю.Г. Кластеры: стратегия формирования и развития в экономическом пространстве региона /Ю.Г.Лаврикова.- Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008.-232 с.

3. Портер М. Конкуренция: пер. с англ.-М. Вильямс, 2005. 608 с.

Бокунов Алексей Александрович
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
bokunov1995@gmail.com
Научный руководитель: Лесных Е.В.,к. ф. н., доцент

РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ГОРОДЕ ЛИПЕЦК

На современном этапе социально-политического развития России возрастает созидательная активность молодежи. Актуальность данного явления связана с возрастающей ролью молодежи в модернизации политической и социально-экономической сфер жизнедеятельности общества.

Тенденция появления все большего разнообразия молодежных общественных объединений прослеживается на территории всех субъектов Российской Федерации. Факт их возникновения указывает на то, что молодые люди чувствуют необходимость объединяться для реализации своих интересов и потребностей, защиты своих прав.

В целях наиболее полного использования потенциала данных групп, для решения актуальных проблем, государством поддерживается и поощряется развитие органов молодежного самоуправления, создаются условия, способствующие самореализации данной категории граждан и решению вопросов в различных сферах жизни общества.

Система молодежного самоуправления формируется гражданами самостоятельно с учетом сложившихся традиций и особенностей региона. Органы местного самоуправления обязаны содействовать развитию системы молодежного самоуправления и координировать ее.

Молодежь является основной частью человеческого капитала. Формирование конструктивного и авторитетного молодежного сообщества – важнейшая задача для государственных и муниципальных органов власти [2].

Основной деятельностью органов государственно и муниципальной власти по работе с молодежью, разработке и создании единого законодательного пространства является государственная молодежная политика[3].

Государственная молодежная политика - система формирования приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, для развития ее потенциала в интересах России, социально-экономическое и культурное развитие страны, обеспечение ее конкурентоспособности и укрепление национальной безопасности [1].

В городе Липецк работу с молодежью ведет ряд структурных подразделений администрации города Липецка, в частности, департаменты культуры, образования, по физической культуре и спорту, управление внутренней политики и т.д.

Основным структурным подразделением, реализующим данное направление деятельности, является отдел по работе с молодежью администрации города Липецка.

Приоритетными задачами отдела является:

- создание условий для участия представителей молодежи города в деятельности администрации и решении задач, стоящих перед ней;

- информирование молодежи о целях и задачах стратегии социально-экономического развития города, содействие повышению открытости деятельности администрации города Липецка;

- представление общественно значимых интересов молодежи в органах местного самоуправления;

- повышение социальной активности молодежи;

- реализация проектов, направленных на социально-экономическое и общественно-политическое развитие города Липецка.

К направлениям деятельности отдела по вовлечению молодежи в социальные практики относятся различные программы и конкурсы, такие как: ставшая традиционной «Трудовая слава молодежи города Липецка»; новый проект «Молодежное правительство города Липецка»; набирающий актуальность «Молодой лидер города Липецка» и т.п. Отделом организованна работа страницы «Молодежь Липецка» на сайте администрации города Липецка, работа группы в контакте «Молодежь действует!».

Достижением в развитии молодежной политики в городе стало создание Молодежного правительства города Липецка, а в январе 2015 года начал функционировать «Городской Дворец молодежи «Октябрь».

Мы видим, что на территории города Липецка активно создаются условия для самореализации молодежи и вовлечение ее в социальные практики.

Подводя итог, можно сделать вывод, что для полноценного развития молодежной политики в городе Липецк необходимо тесное взаимодействие органов местного самоуправления, молодежных некоммерческих организаций, молодежи города Липецка. Вектор развития молодежной политики на территории города должен совпадать с направлениями развития государственной молодежной политики.

Список использованных источников

1. Основы государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014г. №2403-р. // Рос. газ. – 2014. – 13 дек.

2. Гончаров В.П. Положение молодежи в России // М.: Логос, 2016. 96 с.

3. Смирнов В.А. Молодежные общественные объединения как субъект региональной молодежной политики // Вестник ТГУ. Т.: Книга, 2014. 161 с.

Болгов Николай Сергеевич
Студент 4 курса направление подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Зубков С.Д., к.г.н., доцент

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Роль государства в сфере труда и кадров заключается в том, что оно должно создавать необходимые социальные условия и правовые гарантии. Гражданин должен быть свободен на свободном рынке труда. В этом отношении у нас еще много нерешенных проблем, особенно в негосударственном секторе экономики. Очень многое предстоит сделать органам государственной трудовой инспекции. По крайней мере, у нас законодательно должны быть установлены и обеспечены стартовые гарантии для молодых людей, вступающих в трудовую жизнь (особенно на этапе поступления в вуз при выборе профессии) [1].

Сегодня в сфере труда и государственной кадровой политики явственно видны проблемы, которые необходимо решать. Условно их можно разделить на две группы – теоретические и практические. К числу теоретических проблем государственной кадровой политики (ГКП) относятся следующие [2].

1. Прежде всего, это определение социально-политической и функциональной модели государственной кадровой политики. От того, какую модель мы выберем для ГКП в качестве исходной, зависит в конечном счете прочность механизма власти и государственного управления. В мире существует три варианта такой модели – централизованная, частично централизованная и децентрализованная.

2. Не менее важная теоретическая проблема – выработка и научное обоснование системы и механизма кадровой политики и деятельности. Система работы с кадрами, ее цели, задачи, приоритеты в решающей степени зависят от государства, политического режима, царящего в стране, традиций в кадровой сфере и на рынке труда, от общей и правовой культуры руководителей и ряда других факторов. Наша задача заключается в том, чтобы в процессе выработки и реализации ГКП человек рассматривался как главный социальный ресурс общественного развития, чтобы в кадровой сфере был найден разумный баланс между интересами государства, общества и гражданина.

3. Еще одна теоретическая проблема, имеющая прямой выход на практику – проблема единства ГКП в масштабе Российской Феде-

рации и разграничения предметов ведения в этой сфере. Речь идет о такой проблеме, как соотношение федеральной и региональной кадровой политики.

ГКП должна быть единой для всей Российской Федерации, поскольку, согласно Конституции РФ, суверенитет России распространяется на всю ее территорию, а федеральное устройство основано на государственной целостности и единстве системы государственной власти [3]. Поэтому в основе решения данной проблемы должен лежать конституционный принцип разграничения предметов ведения и полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти ее субъектов.

Таким образом, государственная кадровая политика как система целей, задач и приоритетов сложна и многогранна по содержанию. Практика показывает, что прежде чем определять пути и формы решения конкретных кадровых задач, необходимо концептуально обосновать теоретические позиции кадровой политики государства, ее место и роль в системе государственного управления [4]. Поэтому в своей практической деятельности политикам, хозяйственным руководителям нельзя недооценивать теоретические вопросы кадровой политики, не замечая ее целей, приоритетов и принципов, подменяя их кадровыми технологиями и приказными методами. В противном случае отмеченные проблемы и недостатки ГКП невозможно решить.

Список использованных источников

1. Шурупова О.С., Коротина Г.И., Паршина М.И., Чудинова Е.В., Шурупова А.С. Образ бизнесмена в русской и англосаксонской культурных традициях // В мире научных открытий. 2013. №5.3 (41). С. 221-243.

2. Бойков В.Э. Реформа госслужбы: предпосылки и проблемы. М.: Проспект, 2012. 260 с.

3. Шурупова А.С. Роль доверия в экономике, основанной на знаниях // Гуманитарные и социальные науки. 2014. №2. С. 815-818.

4. Моисеев А.Д., Шурупова А.С. К вопросу о профессионализме государственных служащих // Управление персоналом. 2009. №21. С. 43-45.

Болгова Ирина Вадимовна
Гурина Мария Анатольевна
Студент 2 курса направления подготовки «Менеджмент»
irisnka.bolgova@bk.ru
Липецкий филиал РАНХиГС
к.э.н., доцент

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

В современном мире в теории и практике экономической науки огромный интерес уделяется проблеме формирования доходов населения. Актуальность проблемы обуславливается тем, что доходы играют весьма немаловажную роль в существовании любого индивидуума, выступая основой удовлетворения его безграничных потребностей, а кроме того всего общества, образуя условия для его социально – экономического развития [2].

Под доходами населения понимается сумма денежных средств и материальных благ, полученных или произведенных домашними хозяйствами за определенный промежуток времени [3]. Денежные доходы населения включают все поступления денег в виде оплаты труда работающих лиц, доходов от предпринимательской деятельности, пенсий, стипендий, различных пособий, доходов от собственности в виде процентов, дивидендов, ренты (по вкладам, ценным бумагам, недвижимости) от продажи продукции сельского хозяйства и различных изделий, доходов от оказанных на сторону различных услуг, а также страховые возмещения, ссуды, доходы от продажи иностранной валюты и др. [1].

Доходы населения и источники их формирования заслуживают пристального внимания, а все проблемы, с ними связанные, требуют тщательного рассмотрения и решения. Автором была разработана программа социологического исследования, выдвинуты гипотезы, составлена анкета и проведен опрос населения.

Целью данной работы стало исследование основных источников формирования доходов населения как результата трудовой деятельности. Предметом исследования является взаимосвязь доходов населения и трудовой деятельности, особенности формирования доходов населения, их источники. Объектом исследования являются работники предприятий и организаций.

По итогам опроса были получены следующие результаты:

1.Основными источниками доходов населения для респондентов являются: на первом месте - заработная плата (53,3%), на втором месте –

трансферты (46,7%), а на третьем месте – доход от предпринимательской деятельности 6,7%.

2. Неофициальная занятость среди опрошенных в большей степени распространена среди категории мужчин со средним образованием (без образования) в возрасте от 18 до 25 лет (42,5%).

3. С точки зрения социальной значимости 57,7% женщин относится к работе не только как к источнику дохода, но и возможности сделать карьеру, 19,2% женщин относится к труду как к источнику общения, смене обстановки. 73,7% опрошенных мужчин относятся к труду исключительно как к источнику дохода, 42% - не только как источнику дохода, но и к возможности сделать карьеру.

4. При ответе на вопрос об условиях занятости и получении гарантий получения высокого уровня дохода, ответы распределились следующим образом:

Для молодых людей в возрасте от 18 до 25 лет: а) при нелегальной занятости (23,1%); б) при официальной занятости и наличии дополнительного источника дохода (57,7%).

Для занятых в возрасте от 25 до 59 лет: а) при нелегальной занятости (33,3%), б) только при официальной занятости (16,7%), в) при официальной занятости и наличии дополнительного источника дохода (33,3%) , г) вид занятости не имеет значения (16,7%).

Для категории пенсионеров: а) при нелегальной занятости (33,3%), б) при официальной занятости и наличии дополнительного источника дохода (66,7%).

5. Ответы на вопрос о факторах конкурентоспособности и роста дохода занятого населения на рынке труда распределились следующим образом:

В большинстве случаев, по мнению работодателей, наемных работников и пенсионеров, факторами конкурентоспособности и роста дохода занятого населения на рынке труда являются: связи (62,5%), профессионализм (50%), опыт работы (37,5%), образование (25%).

Большая часть студентов и людей, ищущих работу, факторами конкурентоспособности и роста дохода занятого населения на рынке труда считает: связи (27,8%), профессионализм (50%), опыт работы (50%), образование (33,3%), мотивация (33,3%).

Таким образом, можно сказать, что в настоящее время проблема формирования доходов населения как результата трудовой деятельности в условиях развития «серого» рынка труда, изменения ценностной картины мира современного работника требует особого внимания. Для повышения уровня заработка населения можно предложить ряд программ: повышение реальной цены рабочей силы, активизация мотивов и стимулов к тру-

ду и предпринимательской деятельности, восстановление в новых условиях связи доходов с ростом производительности труда и результативности предпринимательства.

Список использованных источников

1.Источники формирования доходов и факторы, определяющие их величину [Электронный ресурс]: http://lektsii.org/6-95995.html

2. Сущность доходов населения и их виды. Заработная плата как основной источник доходов населения [Электронный ресурс]: http://www.finabalance.ru/tofcs-52-1.html

3. Гурина М.А. Менеджмент трудовых процессов: учебное пособие. Липецк: Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2014. 110 с.

Борохова Алина Олеговна
Студент 1 курса направления подготовки «Менеджмент»
Липецкий филиал РАНХиГС
alinaborochova@gmail.com
Научный руководитель: Гурина М.А., к.э.н., доцент

КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПО ЦЕЛЯМ П. ДРУКЕРА: СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ

Идея управления по целям (Managment by objectives) является продолжением системного подхода П. Друкера. Эта концепция коренным образом изменила логику процессов управления, основанная на функциональной теории А. Файоля.

MBO - термин и концепция управления, введенные в бизнес-обиход Питером Друкером еще в 1954 году. Это система в основе, которой лежат четко сформулированные цели компании и каждого ее сотрудника, они же ожидаемые результаты деятельности к которым они стремятся и оценивают их достижение. Концепция оказалась столь успешной, что уже в 1986 году Джордж С. Одиорне писал, что "большинство компаний управляют своими главными подразделениями по целям".

Концепция MBO кардинально изменила логику и менталитет бизнеса. В 1950-е годы многие главы компаний концентрировались, в основном, на функциях и процессах, тогда как Друкер утверждал, что управление нужно начинать с разработки целей – глобальных и частных, и лишь потом переходить к детализации конкретных и долгосрочных задач[1].

Крупные западные транснациональные корпорации с эффективным менеджментом, такие, например, как General Electric, Procter & Gamble, Phillip Morris и др., по достоинству оценили и внедрили методику МВО в 60-е годы XX века, и до сих пор успешно пользуются ею в своей деятельности.

МВО предполагает, что управление организацией опирается на систему взаимосвязанных и взаимозависимых целей. В начале периода(месяца, квартала, года) перед организацией, подразделениями, отделами и сотрудниками ставятся конкретные задачи, от выполнения которых зависят премии и другие выплаты.

Определим четыре базовых принципа МВО:

1) цели разрабатываются не только для организации, но и для каждого ее сотрудника. Причем цели сотрудников должны напрямую вытекать из целей организации;

2) цели разрабатываются "сверху вниз" для обеспечения связи со стратегией и "снизу вверх" для достижения релевантности к сотруднику;

3) оценка проделанной работы и постоянная обратная связь;

4) все цели должны соответствовать правилу "SMART", тогда их можно использовать для построения эффективной системы мотивации персонала[2];

Рассмотрим систему управления по целям на примере производственно-торговой компании "Юпласт Черноземье".

Компания "Юпласт Черноземье" была создана в феврале 2000-го года и за достаточно короткий срок заняла лидирующие позиции на рынке. На сегодняшний момент она является крупнейшим производителем полиэтиленовых пакетов в Центрально-Черноземном регионе, а также дистрибьютером крупнейших российских производителей.

Быстрый рост компании объясняется профессиональным подходом к бизнес-процессу, грамотно выстроенной стратегией развития, слаженной работой сотрудников компании.

Философия компании опирается на принципы инноваций, честности, открытости, социальной ответственности, уважения и защиты человека и его труда. В компании действует система управления по целям, а также осуществляется постановка системы менеджмента качества. Цель: клиентоориентированность, направленная на удовлетворение требований потребителей к предоставлению продукции высокого качества, нужного ассортимента, точно в срок.

Цели руководителей подразделений/сотрудников установлены, исходя из целей компании.

Цели менеджера по производству:

1) выполнение плана по выпуску продукции

2) качество продукции

3) выпуск продукции соответствующего ассортимента

Цели менеджера по качеству:

1) снижение брака продукции на 5%

2) уменьшение количества претензий от клиентов

3) разработка документаций по качеству

Непосредственный руководитель оценивает степень достижения целей согласно установленным критериям. Полученная оценка интегрируется с оценкой деятельности подразделения, которая, в свою очередь, соотносится с оценкой работы компании.

Таким образом, премия сотрудника на 60% зависит от выполнения личных целей + 30% от выполнения целей отдела + 10% от достижения целей компанией. Данная зависимость премии от целей позволяет стимулировать руководителей не только на выполнение целей своего собственного подразделения, но и целей компании. В результате уровень мотивации и ответственности управленцев и сотрудников возрастает.

В истории менеджмента достаточно примеров эффективного применения МВО, например, Ли Якокка использовал концепцию управления по целям. Он спас от краха в начале 80-х годов одну из корпораций "большой тройки"- Chrysler, действующую в автоиндустрии США. Каждому сотруднику были даны определенные цели, направленные на улучшение состояния компании. Именно это помогло возродить компанию «Крайслер»[3].

В настоящее время от метода “управления по целям” отказываются, т.к. он вызывает много нареканий из-за чрезмерного преувеличения важности числовых норм в ущерб управлению процессами на предприятии, долгосрочным планам, взаимодействию структурных подразделений. “Игры” руководителей и работников в ключевые показатели эффективности приводят к внутренним конфликтам, страхам наказания и, как следствие, параличу инициативы, большему вниманию к внутренним проблемам, чем к нуждам потребителей, приоритету сиюминутных выгод за счет долгосрочных перспектив[4].

Но, в любом случае, следует обратить внимание на этот метод, который был апробирован многими компаниями и доказал свою жизнеспособность.

Список использованных источников

1. Друкер П. Ф. Управление, нацеленное на результаты: Пер. с англ. М.: Технологическая школа бизнеса, 1992
2. Скриптунова Е. Управление по целям – инструмент нового времени. URL:http://www.officefile.ru/article.php?id=353 (21 января 2010г.)
3. Якокка Л. Карьера менеджера. Изд-во «Попурри», 1984
4.Тарелкина Т. Управление по целям // Менеджмент сегодня, No1, 2003, С. 23-32. 5.Друкер П. Практика менеджмента. Пер. с англ.: Учебное пособие. Москва: Издательский дом «Вильямс», 2000

Бурлакова Кристина Александровна
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
burlakova_1996@list.ru
Научный руководитель: Башлыков Т.М. к. с. н., доцент

УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Возникновение маркетинга как определенной системы хозяйствования, способа постановления производственно-рыночных проблем - это явление, которое является ответной реакцией хозяйственной единицы на процессы усложнения проблемы производства и реализации товаров вследствие стремительного расширения их ассортимента, быстрого обновления, небывалого ранее возрастания производственных возможностей, частых сдвигов в характере и структуре рыночного спроса, его конъюнктурных колебаний, все большего обострения конкурентной борьбы.

В первые термин возник в экономической литературе Соединенных Штатов Америки на границе XIX и XX веков, на это повлияло возникновение потребности в совершенствовании устоявшейся концепции рыночной деятельности. В первую очередь в целом требовалось гарантировать наиболее большую степень управления сбытовой деятельностью единичных коммерческих структур. Появление маркетинга несомненно помогло в постановлении данной задачи.

XIX в. – 17-е гг. XX в. - это первый этап развития и формирования концепции маркетинга. Маркетинг стал комплектующей составляющей управленческой деятельности предпринимательских структур, главной её целью была ориентация на разработку и продвижение продукции к покупателям, и на формирование благоприятных условий с целью получения про-

дуктов. Этот подход просуществовал до 60-х гг. К данному периоду в основных индустриально цивилизованных государствах была сформирована новейшая концепция регулировки производственно-сбытовых процессов, что обусловило увеличение производства товаров, объем которых превосходил реальный спрос во много раз. Упор был ориентирован на конкретного покупателя с его реальными нуждами и потребностями, и была создана современная концепция маркетинга. Основываясь на данную теорию, вся работа предприятия была обязана осуществляться с непрерывным учетом состояния рынка, основываясь на четком знании нужд и потребностей потребителей, их оценке и учете вероятных перемен в будущем [1].

Ключевыми способами продвижения товара считаются: реклама, стимулирование сбыта, паблик рилейшнз (взаимосвязи с общественностью), индивидуальная реализация и непосредственный маркетинг.

Маркетинговая деятельность представляет собой совокупность мероприятий, направленных на изучение таких вопросв, как:

- исследование внешней (согласно взаимоотношений с предприятием) среды, в которую входят рынки, источники обеспечения и многое другое. Он даёт возможность в выявлении факторов, которые способствуют коммерческому преуспеванию или либо же формируют препятствия этому. В результате исследования будет создаваться банк данных с целью принятия аргументированных маркетинговых решений;

- исследование потребителей, как действующих (функционирующих, приобретающих продукцию предприятия), так и возможных (которых еще требуется уверить стать действующими);

- исследование имеющихся и составления плана будущих товаров, то есть создание концепций, что позволит сформировать новейшие товары либо усовершенствовать старые;

- составление плана товародвижения и его реализации, включая создание, в случае необходимости, определенных сбытовых сетей со складами и торговыми центрами, а так же агентских сетей;

- обеспечение развития спроса и стимулирования реализации;

- обеспечение ценовой политической деятельности, которая заключается в планировании систем и уровней цен на экспортируемые товары;

- удовлетворение промышленных и общественных общепризнанных мер страны, импортирующей товары предприятия;

- управление маркетинговой деятельностью (маркетингом) как системой.

Процесс маркетинга наступает с момента анализирования потребителей и выявления потребностей, а закачивается процессом получения продукта и удовлетворением их обнаруженных потребностей [3].

Показатели эффективности маркетинга — это аспекты, при помощи которых фирмы предоставляют количественную оценку, сопоставляют и интерпретируют результаты собственной маркетинговой деятельности. Бренд-менеджеры применяют данные характеристики, либо метрики, при исследовании и создании программ, а топ-менеджеры компаний — при распределении финансовых ресурсов. Маркетолог сможет обосновать целесообразность выделения денежных средств, если сумеет добиться результатов в получении прибыли за проводимые им мероприятия.

Для того, чтобы выявить факторы, которые оказывают большое влияние на коэффициент эффективности маркетинговой деятельности, взаимозависимость и характер их влияния на коэффициент эффективности, выявление новых источников увеличения эффективности необходимо определение эффективности маркетинговой деятельности [2].

Список использованных источников

1. Котлер, Ф. Основы маркетинга. М.: Вильямс, 2015. 752 с

2. Синяева, И.М. Маркетинг: теория и практика: учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. спец. / И.М. Синяева, О.Н. Романенкова. М.: Юрайт, 2014. 652 с.

3. Фёдорова Н.В, Минченкова О.Ю. Управление персоналом: учебник. М.: КНОРУС, 2014. С. 228

Буслаева К.С., Бойко А.Ю.
Студент 1 курса направления подготовки «Бизнес-информатика»
Россия, Липецкий филиал Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации
nekrasova1961@mail.ru
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Некрасова Е.А.

ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Современное управление предприятием в условиях усиливающегося влияния динамической и непредсказуемой деловой среды приобретает все более рискованный характер, что означает необходимость сосредоточения внимания на поиске новых возможностей в целях адаптации и быстрого реагирования на происходящие изменения. Соответственно все процессы, связанные с решением основных задач управления: определения целей организации и создания необходимых экономических, организационных, технико-технологических, социальных, психологических и других условий для их реализации, – стано-

вятся более динамичными, требующими гибких инструментов разработки и обоснования.

В связи с этим, руководство организации решает вопрос о том, какие действия необходимо осуществлять в организации; какие планировать расходы; какие бизнес-процессы необходимо совершенствовать. Именно с помощью ответов на эти вопросы, современная система менеджмента мира, в том числе России, предпочитает выбирать процессный подход к управлению коммерческой организации.

В связи с этим, процессный подход – это комплекс действий управления организацией, где деятельность предприятия – это ее процессы, а для того, чтобы им эффективно управлять, необходимо контролировать каждый процесс [1].

По этой причине, необходимо выделить основную классификацию процессов внутри каждой организации [2]:

- основные процессы (производство, реализация и т.д.);
- сопровождающие процессы (доставка, обработка информации и т.д.);
- управленческие процессы (администрирование и т.д.);
- развивающиеся процессы (внедрение инновация, разработка и т.д.).

В целом, процессный подход к управлению организацией, включая все его элементы и этапы, можно отобразить на рисунке 1.

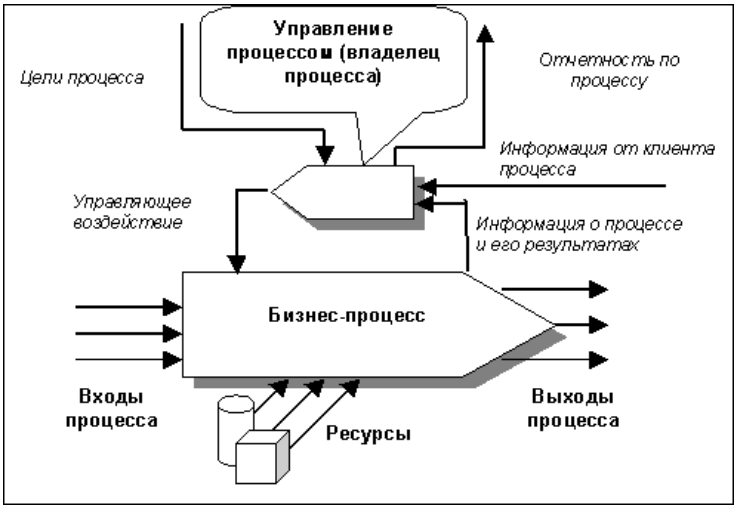


Рисунок 1 - Концептуальная схема процессного подхода к управлению [3].

Как видим, ключевыми элементами процессного подхода являются входы и выходы процессов, а также сами бизнес-процессы, которые получают ресурсы и преобразовывают их в готовый продукт.

Исходя из этого, мы можем выделить основные преимущественные стороны при процессном подходе к управлению предприятием:

- ориентация на качество и результат каждого процесса;
- тесная взаимосвязь процессов при различных операциях;
- ликвидация убыточных бизнес-процессов;
- непрерывность процесса управления;
- снижение издержек производства и увеличение рентабельности бизнеса.

Проанализировав положительные стороны процессного подхода, можно выделить факт того, что менеджеры, вводя этот инструмент, пытаются решить задачи, связанные с низким уровнем управляемости предприятия; чрезмерного влияния человеческих факторов и отсутствием ожидаемого снижения затрат производства.

Управление бизнес-процессами как подход к управлению компанией предусматривает то, что необходимо как совершенствование отдельного процесса в частности, так и системы процессов в целом. Мировая практика показывает, что система управления, построенная на принципах процессного подхода, является более эффективной и результативной по сравнению с равной ей по масштабу функциональной системой. Сравнивая процессный подход с другими, стоит отметить, что с помощью первого, предприятие получает возможность снизить свои издержки, ликвидировать убыточные процессы и ориентировать производство на качество и результативность. Именно эти характеристики подтверждают верный выбор системы менеджмента при управлении организации процессным подходом.

Список использованных источников

1. Менеджмент качества. Процессный подход. URL: http://www.kpms.ru/General_info/Process_approach.htm (дата обращения 21.05.2017).

2. Процессный подход. Описание бизнес-процессов. URL: http:// alfaseminar.ru/ processnyy_podhod._opisanie_biznes- (дата обращения 21.05.2017).

3. Репин В.В. Два понимания процессного подхода к управлению организацией. URL: http://quality.eup.ru/ DOCUM5/ dpppup.htm (дата обращения 21.05.2017).

Быкова Юлия Сергеевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
bickowa.yul@yandex.ru
Научный руководитель: Зубков С.Д., к. г. н, доцент.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ ЗЕМЛИ И ОБЪЕКТОВ НЕДВИЖИМОСТИ В ГЕРМАНИИ И РОССИИ

Земля в Германии с самого начала являлась главным и единственным объектом недвижимости, то есть принцип единства судьбы земельного участка и расположенного на нем объекта недвижимости, провозглашенный в российском законодательстве лишь в Земельном кодексе Российской Федерации от 25.10.2001, существовал в Германии изначально, с момента введения Поземельной книги, которой в настоящее время уже более ста лет.

Государственная регистрация в Поземельной книге осуществляла свои действия в судах, лишь в 1952 году полномочия по регистрации из суда были переданы Министерству внутренних дел, и главное место стало занимать кадастровое дело. Но Поземельная книга продолжала существовать, в то время она, не обладая юридическим значением по сравнению с кадастровым делом, сыграла большую роль, когда после воссоединения Германии ее стали восстанавливать. В 1990 году Поземельную книгу ГДР признали действующей книгой ФРГ, правда, подчиненность регистрационного порядка Министерству внутренних дел еще некоторое время сохранялась. Этот год был ознаменован принятием в Германии законодательных актов, которые провозглашали частную собственность на землю и позволяли иметь возможность возврата частной собственности на земли, изъятые государством[3]. По истечении 1990 года подобных заявлений о возврате земель в частную собственность в Саксонии было более ста тысяч, кроме того время рассмотрения одного заявления занимало почти восемь месяцев, а существующий штат ведомства Поземельной книги с численностью 150-200 человек - был очень мал. Необходимо принятие кардинальных мер: начинает действовать рабочее объединение, принимаются на работу новые сотрудники - они проходят не трехлетний курс повышения квалификации до помощника судьи (который мог бы работать и по наследственным делам, и по принудительному исполнению решений суда), а всего лишь курсы подготовки с продолжительностью 3 месяца с очень узкой специализацией (такой помощник судьи может ра-

ботать только в ведомстве Поземельной книги). Это были очень крайние и необходимые меры: в настоящее время, чтобы стать регистратором, нужно иметь юридическое образование со сроком три года. С 1995 года создавалась электронная Поземельная книга, ее последний лист был отсканирован в марте 2002 года, насчитывалось 1 600 000 отсканированных листов Поземельной книги (естественно, сканировали лишь последние действующие записи). В этом нелегком деле участвовало сто человек, сорок из них являлись регистраторами, а шестьдесят - техническими помощниками (на работу по сканированию одного листа Поземельной книги уходило приблизительно 30 минут). Основные положения по государственной регистрации закреплены в Гражданском Уложении, которое содержит все вопросы материального права и действует во всех федеральных землях. Существует равным образом Уложение о Поземельной книге и много других подзаконных актов, регулирующих специальные вопросы.

Отказ в государственной регистрации оформляется в виде определения участкового суда, и в связи с этим обжалуется уже в вышестоящем суде, а далее в Высшем Земельном суде. Иначе говоря, процесс обжалования и порядка принятия решений регистратором очень схож с положениями, закрепленными в ст. 2 Федерального Закона "О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним". Сам регистратор в Германии к суду не привлекается, и, если в соответствии со ст. 31 Федерального Закона "О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним" при государственной регистрации и предоставлении информации ответственность лежит или на учреждении юстиции, или на лице, виновном в умышленном либо неосторожном искажении или потере информации, то в Германии ответственность и возмещение ущерба от ошибок регистратора несет государство[1].

Как и в России государственная регистрация в Германии имеет открытый характер, но существуют иные особенности при получении информации. Например, муниципалитеты, нотариусы и банки получают информацию из Поземельной книги на договорной основе через Интернет, при этом, кроме государственной пошлины по договору, оплачиваемой ежемесячно, каждый запрос для просмотра Поземельной книги составляет 5 евро. Исключение составляет Министерство юстиции, которое имеет право запрашивать информацию бесплатно, потому что является её хранителем. Существует еще одна особенность: представитель муниципалитета может получить информацию абсолютно бесплатно, если сам придет в Ведомство Поземельной книги. Еще одна, не менее интересная особенность государственной регистрации в Германии такая как отсутствие сроков государственной регистрации: если в начале 90-х годов срок реги-

страции достигал одного года, то в нынешнее время срок регистрации составляет от 2 до 6 недель. С учетом того, что один регистратор рассматривает приблизительно 200 дел в месяц (для нашего учреждения на одного регистратора в день приходится от 100 до 200 дел). Поземельная книга имеет сходство по своей структуре с Единым государственным реестром прав.

Она состоит из трех разделов: в I разделе говорится о праве собственности; во II разделе записи об обременениях, за исключением записей об ипотеке и земельном долге; III раздел - записи об ипотеке и земельном долге. Все договоры, которые относятся к объектам недвижимости, кроме договоров ипотеки, подлежат обязательному нотариальному удостоверению, причем на нотариуса возложена обязанность донести всю информацию до приобретателя недвижимости, которая имеется в Поземельной книге. Это является одним из важных различий законодательства Германии от российского законодательства.

Общеизвестно, в соответствии с законодательством Российской Федерации обязательному нотариальному удостоверению подлежит договор ипотеки, остальные же договоры в отношении объектов недвижимости могут быть составлены просто в письменной форме[2]. В Берлине 1200 нотариусов приходится на 3,5 млн. жителей (в Санкт-Петербурге - 288 нотариусов на 5,5 млн. жителей), причем у каждого нотариуса в Германии может быть до 15 помощников. Каждый нотариус рассматривает от 600 до 5000 дел в год. Таким образом, между нашими правовыми системами много сходства, но есть и значительные различия. Ведомство Поземельной книги в Германии существует уже более века, а Федеральному Закону РФ "О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним" в этом году исполнилось двадцать лет. За это время регистрационной деятельности в России проделана очень большая работа.

Список использованных источников

1.Федеральный закон от 21.07.1997 N 122-ФЗ "О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним".

2.Федеральный закон от 16.071998 г. N102-ФЗ «Об ипотеке (залоге недвижимости)».

3.Герасименко Т.В. Городское бюро регистрации прав на недвижимость: учебник. М.: КНОРУС, 2013. С. 22

Варварина Анастасия Эдуардовна,
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
nastya-varvarina@yandex.ru
Научный руководитель: Владимирова С.В., к. э. н., доцент

ВОЗДЕЙСТВИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО СОТРУДНИЧЕСТВА НА УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКОЙ ГОСУДАРСТВА (НА ПРИМЕРЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РОССИИ И УЗБЕКИСТАНА)

В эпоху современности каждая страна хочет развиваться и «идти в ногу со временем», повышая эффективность своей деятельности в различных сферах жизни общества, именно поэтому важную роль приобретает инвестиционное сотрудничество, без которого не может обойтись ни один стратегический план социально-экономического развития страны [1]. Рассмотрим, как реализуются отношения между странами в рамках инвестиций на примере России и Узбекистана

Российско-узбекские связи относятся к числу внешнеполитических приоритетов Российской Федерации в Центрально-Азиатском регионе и установлены дипломатически 20 марта 1992 года. Большую роль в развитии всей системы двустороннего сотрудничества играет регулярный диалог между лидерами стран.

Сегодня российско-узбекские отношения динамично развиваются в самых различных областях: поддерживается регулярный политический диалог, углубляется экономическое сотрудничество, осуществляются культурные обмены, крепнут межрегиональные связи. Регулярный характер приобретают контакты на межправительственном и межведомственном уровне. Стороны последовательно сотрудничают в рамках таких международных структур, как ООН, ШОС, СНГ.

Россия занимает второе место среди экономических партнеров Узбекистана, который в свою очередь является четвертым торговым партнером РФ среди стран СНГ после Украины, Белоруссии и Казахстана. За первые 3 месяца 2017 года странам удалось нарастить товарооборот на 260%, что составило в стоимостном выражении около 5 млрд. долл. США.

Помимо сотрудничества в осуществлении товарооборота между странами, Россия и Узбекистан являются крупнейшими инвестиционными партнерами. В прошлом году в Узбекистан было инвестировано

российским бизнесом 4 млрд. долл. США, а за последние годы в целом российские компании инвестировали в экономику республики более 6 млрд долл. США[2]. Также в ходе визита президента Узбекистана Шавката Мирзияева 5 апреля 2017 года в Россию между сторонами был подписан пакет соглашений по реализации крупных инвестиционных проектов на 12 млрд долл. США[3].

По данным Госкомстата Узбекистана на 2016 год, в республике действуют более 915 компаний с участием российского капитала, из них 761 совместное предприятие (СП) и 154 иностранных со 100%-м российским капиталом. За 2016 год в республике было создано более 100 предприятий с участием российских инвестиций. В России же насчитывается более 500 предприятий с участием капитала из Узбекистана - кампании топливно-энергетического комплекса, телекоммуникационные, по производству строительных материалов и другие. И Узбекистан, и Россия располагают огромным потенциалом в топливно-энергетической сфере.

Перспективным направлением двустороннего инвестиционного сотрудничества является нефтегазовая сфера, основные участники которого - крупные российские кампании «Газпром» и «Лукойл». Первая из них активно сотрудничает с такими предприятиями Узбекистана, как Национальная холдинговая компания (НХК) «Узбекнефтегаз» и занимается разработкой газовых месторождений в Устюртском регионе республики. «Газпром» также заключил с Узбекистаном контракт на покупку 4 млрд. кубометров газа ежегодно, начиная с 2018 года. «Лукойл» занимается разработкой газовых месторождений и в апреле 2016 года приступил к строительству Кандымского газоперерабатывающего комплекса (ГПК) на юго-западе Узбекистана. В настоящее время «Лукойл» участвует еще в двух проектах - разработке нефтегазовых месторождений Юго-Западного Гиссара, а также узбекской части Аральского моря в составе международного консорциума.

Касаемо автомобильной сферы, автомобили, произведенные в Узбекистане, всегда пользуются спросом у российских потребителей. Такие узбекские машины как «Матиз» и «Нексия» неоднократно были признаны лучшими автомобилями года в России. В первом квартале текущего года продажи автомобиля под новым брендом «Ravon Gentra» в этой стране выросли на 7%.

В России также высок спрос и на сельскохозяйственную продукцию, а Узбекистан имеет большой потенциал в этой отрасли, что обуславливает расширение сотрудничества в данной сфере. Ярким примером на этом фоне служат поставки в Россию узбекской сельхозпродукции, которые с января по июль 2016 года выросли

в стоимостном выражении более чем в 3,4 раза — до 48 млн. долл. США, а в физическом — в 3,1 раза — до 59,7 тыс. тонн[4].

Долгое время Узбекистан традиционно являлся крупнейшим внешним поставщиком рабочей силы в Россию среди стран СНГ, составляя 90% трудовых мигрантов от общего числа выехавших на заработки и, соответственно, крупнейшим получателем трансграничных денежных переводов из России. Однако экономический кризис в России и изменения в политике республики относительно миграций привели к оттоку узбеков с территории РФ. Миграционный отток в 2016 году составил 20,7 тыс. человек. Но, не смотря на это, страны стараются поддерживать сотрудничество в данной сфере.

В телекоммуникационной отрасли Узбекистана, по-прежнему, лидером является дочерняя компания российского оператора сотовой связи и интернета «VimpelCom». В июле 2016 года компания продлила лицензию узбекского подразделения на 15 лет. В Узбекистане у нее около 9,5 млн. абонентов, а ее инвестиции на местный рынок составили около 1 млрд. долл. США за десять лет.

СП ОАО «Андижанкабель» является ведущим кабельным заводом в среднеазиатском регионе, созданным на базе крупнейшего в СНГ кабельного завода «Андижанкабель» и российской компании «Фариаль», который представляет собой одно из самых современных предприятий в отрасли.

Важным компонентом российско-узбекских экономических отношений также является межрегиональное сотрудничество. На сегодняшний день между регионами двух стран действуют более 80 торгово-экономических договоров.

Таким образом, на протяжении многих лет Россия и Узбекистан успешно выстраивают долгосрочную экономическую политику, базирующуюся на соблюдении интересов обеих стран. Более чем за 20 лет объем взаимной торговли между странами вырос более чем в десять раз и ежегодно достигает рекордных рубежей.

Данный пример сотрудничества стран показывает важность инвестиционного сотрудничества в процессе развития экономики государства и его положительное влияние на социально-экономическое развитие страны в целом.

Список использованных источников

1. Владимирова С.В. Влияние реализации «дорожных карт» национальной предпринимательской инициативы на улучшение инвестиционного климата // Стратегирование пространственного

развития территорий России в новых экономических реалиях материалы международной научно-практической конференции к 50-летию Липецкого филиала Финуниверситета. 2016. С. 81-87.

2. Портал внешнеэкономической информации: «Направления инвестиционного сотрудничества Республики Узбекистан с РФ» URL: http://www.ved.gov.ru/exportcountries/uz/uz_ru_relations/uz_rus_projects/ (дата обращения: 10.04.2017).

3. Сайт новостного агентства «Sputnik» Узбекистан URL: http://ru.sputniknews-uz.com/economy/20161027/3986448/uzbekistan-rossiya-investicii.html (дата обращения: 10.04.2017).

4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики URL: http://www.gks.ru/ (дата обращения: 10.04.2017).

Варварина Анастасия Эдуардовна
Петунина Ирина Владимировна
Студенты 3 курса направления
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий Филиал РАНХиГС
nastya-varvarina@yandex.ru
irinapetunina96@mail.ru
Научный руководитель: Шурупова А.С., к. э. н., доцент

ДЕЛОВЫЕ ВСТРЕЧИ КАК ОСНОВНОЙ СПОСОБ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Деловая встреча представляет собой форму маркетинговой коммуникации, которая используется для обсуждения вопросов, связанных с ведением бизнеса, подписанием контрактов и договоров.

Данная обстановка является пространством для успешных людей, которые готовы обменяться своим опытом, поделиться интересными идеями, инновационными решениями, представить перспективные и эффективно работающие проекты, а также обсудить направления дальнейшего сотрудничества. Деловые встречи и переговоры являются одними из самых распространенных форм международного делового общения.

Успех переговоров заключается в проявлении доверительного отношения к деловому партнеру, в нахождении точек соприкосновения целевых интересов в процессе деловой беседы.

Любая деловая встреча – это человеческое общение, в ходе которого участники сообщают друг другу о своих позициях, влияют на партнеров посредством своего интеллекта и различных эмоционально-волевых качеств своего характера.

Достаточно часто деловые беседы проходят в неформальной обстановке, так как для любого влиятельного человека, имеющего собственное дело или занимающего высокую, ответственную должность, умение сочетать решение рабочих задач с трапезой - один из самых эффективных способов достичь успеха.

Деловой завтрак, обед или ужин — официальные мероприятия, на которых за трапезой решаются деловые вопросы. Особенность их состоит в том, что нужно действительно сочетать застольный этикет с правилами ведения деловых переговоров[1].

Деловой завтрак обычно начинается в 10.00 — 11.00 и занимает 1-1,5 часа, из которых 45-60 минут проходят за столом, а оставшееся время — за кофе. Его можно проводить практически в любом подходящем месте, которое устраивает и гостя, и хозяина. Наиболее удобное время для встреч с теми людьми, которые напряженно работают в течение дня. Гости, как правило, приходят на завтрак в повседневной одежде, если форма одежды не указана в приглашении. Надеть на завтрак лучше серый или синий деловой костюм — как мужчинам, так и женщинам — в сочетании со светлой рубашкой-сорочкой.

Деловой обед начинается в 14.00 – 15.00, позволяет наладить хорошие отношения с партнерами, лучше узнать клиентов. В полдень человек более активный, чем в 7-8 часов утра. Продолжительность делового обеда строго не регламентируется и обычно составляет 2-2,5 часа, из которых до получаса занимает светский разговор, как правило, предваряющий деловую беседу. Дресс-код делового обеда предполагает темный костюм для мужчин и вечернее платье или деловой костюм для женщин. Женщинам не стоит злоупотреблять ювелирными украшениями. Подобные деловые встречи характеризуются более высоким уровнем выбранного места проведения, более изысканной посудой и столовыми приборами, большим количеством блюд и напитков.

Деловой ужин назначается на время около 19-21 часа, носит более официальный характер, чем завтрак или обед, и по степени регламентации приближается к приему. Это определяет тип приглашений (письменные, а не телефонные), особенности одежды (костюм темных тонов). Продолжительность делового ужина составляет два часа и более. Подобная встреча представляет больше разнообразия в выборе места его проведения, меню и развлекательной

программы, которая обдумывается заранее. Дресс-код предполагает темный нарядный костюм или смокинг для мужчин, а вечернее платье или элегантный костюм для женщин.

Деловой ужин неофициального типа - это просто вечерняя деловая встреча светского характера. В современном мире приняты такие формы делового ужина, как фуршет или шведский стол.

Фуршет — это форма делового ужина, совместный приём пищи, когда приглашённые едят стоя, свободно выбирая блюда и напитки, обслуживая себя самостоятельно и используя в качестве столового прибора преимущественно вилку[2]. Стульев и столов со строго расписанными местами не предусматривается. Деловой фуршет по времени рассчитан примерно на час, его обычно организуют в перерывах совещаний или конгрессов. Фуршет с целью отдыха длится около двух часов и проводится после окончания конференций, иногда — на свежем воздухе.

Каждая деловая встреча подразумевает слияние важных аспектов. Большое влияние на переговоры оказывает определение места встречи. В качестве проявления уважения к партнеру ему предлагается проведение деловой встречи в месте, расположенном недалеко от места работы. При этом важно помнить, что уровень заведения предстоящей деловой встречи должен соответствовать статусу приглашенного собеседника [3]. Также, вы можете продемонстрировать уровень своего воспитания, оплатив счет, так как по этикету расплачивается приглашающая сторона. Пригласившего следует поблагодарить за уделенное время. Проявление этой формы благодарности возможно, как в устной, так и в письменной форме.

Помимо этого, следует обращать большое внимание на основные правила проведения во время проведения деловых встреч[4]: планируйте встречу заранее; не опаздывайте на встречу; заранее подготовьтесь к предстоящей беседе; отключите средства сотовой связи; соблюдайте этикет деловой беседы; избегайте слов паразитов; следите за временем.

Чтобы беседа была продуктивной с самого начала, надо уметь установить контакт с собеседником, создать благоприятную атмосферу для беседы, привлечь внимание партнера и пробудить у него интерес к основному вопросу.

Беседу на деловой встрече нужно строить последовательно, придерживаясь намеченного плана. В разговоре лучше придерживаться официального стиля речи с небольшими нотками общения более неформального стиля, оставаясь при этом вежливым и приветливым. В России принято обращаться к партнерам по имени-отчеству, кроме тех

случаев, когда корпоративная культура позволяет называть друг друга по имени на американский манер.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что деловая встреча является важным составляющим коммуникации современного управленца. Уже на первой фазе встречи происходит контакт между партнерами, имеющий эмоциональную направленность, который помогает достичь оптимальных условий для установления партнерских отношений. Именно благодаря «неформальным» встречам, представители современной бизнес индустрии подписывают успешные контракты и соглашения. Помимо этого, деловые встречи, несомненно, являются одним из ключевых факторов в принятии деловых и управленческих решений посредством нахождения перспективы дальнейшего развития и взаимодействия между деловыми партнерами.

Список использованных источников

1. Зельдович Б.З. Деловое общение: учеб. пособие. М.: Альфа – Пресс, 2013. 456 с.
2. Макаров Б.В. Психология делового общения: учеб. пособие / Макаров Б.В., Непогода А.В. Саратов: Вузовское образование, 2012. 209 с.
3. Шурупова А.С., Шурупова О.С. Низкий престиж ученого как отрицательный фактор развития инновационного сектора в России // Социально-экономическое развитие регионов России: реалии современности, тенденции, перспективы (посвящается 70-летию колледжа Западного филиала РАНХиГС: материалы I Международной научно-практической конференции. 2016. С. 239-242.
4. Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения. 3-е изд. доп.. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 160 с.

Васильев Павел Эдуардович
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
whitenight48@mail.ru
Научный руководитель: Журавлева О.В., к.т.н., доцент

СОВРЕМЕННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

За последние три десятилетия инструменты управления стали обычной частью жизни руководителей высшего звена. Стараются ли

руководители увеличить выручку, ввести новшества, повысить качество и эффективность или планируют будущее, они искали и ищут инструменты, которые им помогут. Сегодняшняя глобализация и экономические потрясения повысили сложность проблем, с которыми сталкиваются руководители, и, таким образом, необходимость найти нужные инструменты для решения этих проблем.

Чтобы делать это успешно, руководители должны быть более квалифицированными, чем когда-либо, при рассмотрении вариантов и выборе нужных инструментов управления для своих компаний. Сам процесс выбора может быть не менее сложным, чем проблемы бизнеса, которые им необходимо решить. Они должны выбрать инструменты, которые лучше всего помогут им принять деловые решения, приводящие к улучшению качества процессов, продуктов и услуг, и результатом которых станут превосходные показатели и высокая прибыль.

Успешное применение таких инструментов требует понимания достоинств и недостатков каждого из них и способности творчески сочетать нужные инструменты нужным образом и в нужное время. Секрет не в том, чтобы обнаружить одно волшебное устройство, а в понимании того, какой механизм использовать, как и когда. Без объективных данных необоснованное предположение превращает выбор и применение инструментов управления в опасную игру случая. Поэтому руководителю необходимо знать и понимать сущность существующих управленческих инструментов, наиболее значимые из которых и будут рассмотрены далее.

Первым важным управленческим инструментом является бенчмаркинг. Он улучшает результаты работы, выявляя и применяя передовую практику в производственной деятельности и продажах. Менеджеры сравнивают эффективность своих продуктов или процессов с продуктами или процессами конкурентов и компаний, лучших в своей категории, а также с другими производственными операциями на их предприятиях, которые занимаются сходными видами деятельности. Задача бенчмаркинга — найти примеры более высокой эффективности и понять обусловливающие ее процессы и практику. После этого компании улучшают результаты своей работы при помощи адаптации и включения этой передовой практики в свою деятельность — не копируя ее, а применяя новаторским способом [1].

В современных условиях зачастую необходим и такой управленческий инструмент, как реинжиниринг бизнес-процессов. Он включает радикальную перестройку основных бизнес-процессов в целях серьезного улучшения производительности, оптимизации продолжительности циклов и повышения качества. В ходе реинжиниринга бизнес-процессов компании начинают с чистого листа и заново

переосмысляют существующие процессы, чтобы обеспечить больше выгоды клиентам. Обычно они применяют новую систему ценностей, в которой акцент в большей степени делается на потребностях клиентов. Компании сокращают число уровней в организации и ликвидируют непроизводительные виды деятельности в двух ключевых областях. Во-первых, отказываются от функционального принципа построения организационной структуры и формируют межфункциональные группы специалистов. Во-вторых, используют технологию для совершенствования распространения данных и процесса принятия решений [2].

Еще одним важным управленческим инструментом является сегментация клиентов, которая представляет собой разделение рынка на отдельные группы клиентов, имеющие сходные характеристики. Сегментация клиентов может быть эффективным средством выявления неудовлетворенных потребностей клиентов. Компании, которые выявляют неосвоенные сегменты рынка, нередко опережают своих конкурентов, разрабатывая особо привлекательные продукты и услуги. Сегментация клиентов дает наилучшие результаты, когда компания приспосабливает предлагаемые продукты к особенностям наиболее прибыльных сегментов и обслуживает их с явными конкурентными преимуществами. Такая расстановка приоритетов может помочь в разработке маркетинговых кампаний и стратегий ценообразования в целях получения максимальной прибыли как от высокодоходных, так и от низкодоходных клиентов.

Заключительным управленческим инструментом, на котором хотелось бы заострить внимание, являются модели оптимизации цен. Они представляют собой математические программы, с помощью которых можно рассчитать изменение спроса при разных уровнях цен и затем на основе этих расчетов в совокупности с данными об уровнях затрат и товарно-материальных запасов рекомендовать цены, обеспечивающие повышение прибыли. Моделирование позволяет компаниям использовать ценообразование в качестве одного из мощных механизмов получения прибыли, который нередко оказывается недостаточно разработанным. Модели оптимизации цен можно использовать для установления цен для конкретных сегментов потребительского рынка, моделируя реакцию целевых клиентов на изменения цен в диктуемых данными сценариях [3].

Рассмотренные в данной статье управленческие инструменты активно используются ведущими иностранными компаниями, однако в России они пока не так распространены. Поэтому их внедрение может способствовать повышению конкурентоспособности российских компаний как на внутреннем, так и на мировом рынке.

Список использованных источников

1. Данилов И.П. Бенчмаркинг как основа создания конкурентоспособного предприятия: учебник. М.: РИА «Стандарты и качество», 2015. С. 81

2. Боган К., Инглиш М. Бизнес-разведка. Внедрение передовых технологий: учебник. М.: Вершина, 2014. С.173

3. Даррелл К. Ригби. Инструменты управления: пособие для руководителей, 2015. С. 34-35

Волкова Анна Александровна
Студент 4 курса направление подготовки «Менеджмент»
ellenovik-1973@mail.ru
Россия, Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Попченко Е.Л., к.э.н., доцент

ПРИМЕНЕНИЕ МАТРИЦЫ БКГ В КОНТРОЛЛИНГЕ

Возникновение контроллинга в начале XX века и его стремительное развитие как инструмента управления организацией обусловлено многими факторами, основными из которых являются: научно-технический прогресс, усложнение структуры рыночных отношений, рост компаний и изменение их организационной структуры, необходимость релевантного информационного обеспечения управленческих решений, усиление значимости человеческого фактора [1, С.63]. В настоящее время широкое распространение получила концепция контроллинга организационных изменений и концепция баланса интересов стейкхолдеров (2000 г. - по настоящее время).

Главная цель контроллинга – построение саморазвивающейся организации в долгосрочной перспективе. Система управления согласно данной концепции представляет собой систему с положительной и отрицательной связью. Положительная связь корректирует целевую функцию в связи с изменяющимися условиями, а отрицательная связь обеспечивает управление по отклонениям. Основной задачей также выступает обеспечение сбалансированности удовлетворения интересов всех заинтересованных лиц (собственников, менеджеров, клиентов, персонала) [2, С.41].

В процессе управления организационными изменениями применяются такие инструменты стратегического контроллинга, как: матрица БКГ, анализ стратегических разрывов, SWOT-анализ, PEST-анализ, ADL-матрица, матрица Ансоффа, финансовый и

инвестиционный анализ, модель конкурентных сил М.Портера, матрица McKinsey, анализ стратегических затрат, сбалансированная система показателей (BSC), анализ заинтересованных сторон (стейкхолдеров) и другие [3;99].

В рамках данной статьи объектом исследования выступает коммерческая организация ООО «ИнМарт». Предприятие работает на рынке Саратовской области с 1994 года (в 2012 году проведен ребрендинг, и организация имеет название «ИнМарт»). Клиентами ООО «ИнМарт» являются юридические лица, индивидуальные предприниматели и физические лица. Что касается конкурентной среды, то на региональном рынке действует более 15 крупных игроков – фирм конкурентов ООО «ИнМарт». Товарный ассортимент ООО «ИнМарт» представлен следующими группами: бытовая химия, бытовая техника; офисная техника; канцтовары, игрушки; товары для дома и насчитывает более 3300 позиций. ООО «ИнМарт» находится на стадии жизненного цикла организации «Зрелость». Данный этап, как известно, характеризуется наличием четко прописанной миссии, целей, устоявшихся ценностей и артефактов, сложившимися организационной структурой и организационной культурой, лидирующим положением на рынке.

Проведем портфельный анализ ООО «ИнМарт» на основе матрицы БКГ (Таблица 1).

Таблица 1 – Матрица БКГ ООО «ИнМарт» в 2016 году

<table>
<tr><td rowspan="2">Темп роста рынка</td><td>Высокий (более 10%)</td><td>Трудные дети</td><td>Звезды:
Офисная техника</td></tr>
<tr><td>Низкий (менее 10%)</td><td>Собаки</td><td>Коровы:
Товары для дома
Бытовая химия
Бытовая техника
Канцтовары
Игрушки</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td>Низкая (менее 1)</td><td>Высокая (более 1)</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="2">Относительная доля рынка</td></tr>
</table>

Как мы можем видеть, к категории «Коровы» в 2016 году в ООО «Инмарт» относятся: товары для дома, бытовая химия, бытовая техника, канцтовары, игрушки, а к категории «Звезды» - офисная техника. Категория «Коровы» приносит стабильный доход, занимает большую долю рынка, но темп роста низкий. Средства от реализации этих това-

ров ООО «ИнМарт» направляет на поддержание «Звезд». «Звезды» являются товаром набирающим популярность.

В сложившейся ситуации ООО «ИнМарт» необходимо направить усилия на сохранение и расширение доли рынка товаров. Минусом является отсутствие категории «Трудные дети» - у организации ограничены возможности использования новых продуктов для расширения линейки товаров. Эталонный вариант предполагает номенклатурный портфель: 3-4 товара «Коровы», несколько «Звезд», 2-3 «Трудных ребенка», а от «Собак» следует избавляться. То есть, при разработке стратегии ООО «ИнМарт» необходимо расширение ассортиментной матрицы за счет категории «Трудные дети».

Таким образом, можно сказать, что анализ жизненного цикла продукта входит в число действенных инструментов контроллинга и может быть эффективно использован в комплексе управления организационными изменениями в компании.

Список использованных источников

1. Попченко Е.Л. Контроллинг как инструмент управления организационными изменениями. В сборнике: Актуальные проблемы современного менеджмента сборник научных трудов. Поволжская академия государственной службы им. П.А. Столыпина. Саратов, 2012. С. 63-66.

2. Попченко Е.Л., Дмитриева О.В., Усанов А.Ю. Эволюция контроллинга: от «учетчика гороха» до «стратегического навигатора». Управленческий учет. 2014. № 6. С. 39-48.

3. Попченко Е.Л. Контроллинг в управлении организацией. В сборнике: Актуальные проблемы современного менеджмента сборник научных статей. Поволжская академия государственной службы им. П.А. Столыпина. Саратов, 2011. С. 98-101.

Волкова Олеся Алексеевна
Студент 2 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
lesiaran@bk.ru
Научный руководитель: Аксенова М.А., к.э.н., доцент

ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПОДХОДА В СОВРЕМЕННОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Современный этап развития человечества связан со стремительным вторжением во все сферы жизни новых явлений. Цивилизация постепенно превращается в «общество риска». Сегодняшняя жизнь пронизана новыми угрозами, неопределенностью, конфликтами, она стала трудно прогнозируемой даже на ближайшее будущее. Мир сегодняшний – это мир ускоряющегося обмена информацией, мир меняющихся отношений, сложнейшая самоорганизующаяся система, часто выходящая из-под контроля человека, который остался в плену линейного мышления. Для России же многие переменные, находятся за гранью критической области осознания и принятия, это обстоятельство в значительной степени предопределяет, неэффективность многих традиционных методов государственного управления, которые, например, крайне успешно срабатывают в западных странах[3]. Поэтому по-настоящему важным и действенным, на мой взгляд, является применение синергетического подхода в сфере государственного управления в нынешней России.

Государственное управление в рамках синергетического подхода, стоит рассматривать, как нелинейный процесс, в котором периоды развития сменяются зонами кризисов и по окончанию которых появляются альтернативные варианты в государственном регулировании развития государства. Это позволяет избежать ранее критичного состояния потери устойчивости государственного регулирования при приближении к случайным и абсолютно необратимым точкам «экстремума кризисов», а научиться расценивать их, как общее необходимое правило нелинейного развития процесса управления. Говоря о кризисах системы государственного управления, то известно два основных типа системный и структурный. Они являются диаметрально противоположными по отношению к реально существующему государству, так как системный кризис приводит к самоуничтожению, так как при переходе «экстремума кризиса» государство уже не может существовать, имея прежнюю систему, и на его месте происходит рождение принципиально нового государства. Структурный кризис означает же, что после преодоления «экстремума кризиса», государство имеет хотя бы один сценарий дальнейшего развития, несущий в себе лишь структурную перестройку государственного управления без утраты его функциональности и особенностей. При переходе «экстремума кризиса» без использования синергетического подхода, выбор альтернатив дальнейшего развития, зачастую, происходит случайно, но применение синергетики предусматривает выработку прогноза будущего развития государства по контролируемому заранее сценарию, к оптимальному результату.

таким образом, использование синергетического подхода, с одной стороны, дает возможность, подчеркнуть роль и значение политического выбора субъекта государственного управления, а с другой – увидеть многовариантность государственного управления[1].

Дальнейшее состояние государственной системы в момент «кризисного экстремума» определяют случайные воздействия. В кризисном состоянии, случайное воздействие может подтолкнуть систему к хаосу или содействовать развитию процесса самоорганизации благоприятной ситуации. Здесь стоит отметить, что синергетический подход определяет возможным наличие хаоса внутри системы, только до той степени, пока имеется возможность с ним справиться. Чрезмерный хаос способен погубить любую, даже ранее кажущуюся устойчивой и нерушимой систему. [2].С учетом вариантов возможного развития событий становится особенно важным управленческое воздействие в этот момент.

Поэтому справедливым является выдвижение следующих принципов по управлению государственной системой в момент кризисной ситуации и преодоления к «экстремума кризиса» :

− управленческое воздействие должно быть обращено к наиболее выигрышной альтернативе дальнейшего развития системы;

− управленческое воздействие должно осуществляться вовремя. Так как неурегулированные процессы или нерешенные проблемы могут выйти из под контроля и вызвать не предвиденные и необратимые последствия, что в конечном счете приведет к хаосу и полному разрушению гос системы

− при оказании воздействия на политическую ситуацию нужно опираться на соответствующие социальные группы, обеспечивающие переход на наиболее выигрышный путь движения и развития государственной системы

Очень важным является то, что с точки зрения синергетическая модель управления утверждает, что результат управленческих действий не является пропорциональным и однозначным приложенным к нему усилиям. Синергетика, настаивает на наличии жестких правил ограничений, одновременно указывает на необходимость направленного поиска «зон», где управленческое воздействие на ситуацию может быть наиболее эффективным [4].

Синергетический подход в государственном управлении позволяет глубже усвоить, что эффективность политики – это лишь средство, а не сама цель: политика государства должна быть в первую очередь эффективной. Поэтому особое значение среди прочих параметров регулирования политическим развитием государства, синергетика со-

ветует уделять социокультурным факторам, которым, стоит заметить, в наше время уделяется недостаточное внимание, что недопустимо в современном мире. [3].

С учетом синергетического подхода к государственному регулированию анализ процесса, метода изменения гос системы , а именно- реформ, предусматривает обязательную разработку различных сценариев, а так же четкую оценку политических рисков по каждому из них, с целью своевременного выявления роли случайных факторов, и последующего их ранжирования с выявлением наиболее уязвимых сторон системы госуправления. Синергетика нацеливает общество на восприятие реформационного процесса, как движения к более высоким и общественно значимым целям, а не как враждебное, и инородное, вырабатывает способность и готовность комплексно использовать это новое в интересах общего прогресса. Именно поэтому именно национальная концепция является важным фактором самоорганизации общества, так как только обращение к национальным символам веры и появление в с обществе высоких духовных мотивов способны поднять уровень нравственного самосознания, как следствие и в государственном управлении на пути случайных особенно разрушительных факторов, будет организован надежный противовес в лице гражданского общества, заинтересованного в успехе проводимых государственных реформ.

Иначе говоря, синергетический подход в государственном управлении обязывает не только заниматься анализом внутренних составляющих, но и принимать во внимание сложные воздействия на общество со стороны других неполитических и негосударственных факторов.

Список использованных источников

1. Государственная политика и управление: учебник: в 2 ч./ Л.В. Сморгунов, А.П. Альгин, И.Н. Барыгин [и др.]; под ред. Л. В. Сморгунова.– Ч.1: Концепции и проблемы государственной политики и управления.– М.: РОССПЭН, 2006.– 381с.

2. Соловьенко К.Н. Маркетинг — глаза и уши предприятия, PR — его голос // Журнал «MarketingMediaReview», № 13–14 (82), 2009, с.24. (дата обращения: 29.04.2017).

3.Антикризисное управление : «Применение синергетического подхода к государственному регулированию»: электронный образовательный ресурс //studme.org-http://studme.org/1506091321809/ menedzhment /primenenie _sinergeticheskogo _podhoda_ gosudarstvennomu_ regulirovaniyu (дата обращения: 29.04.2017)

4. Гурина М.А. Повышение конкурентоспособности организационных систем: смена парадигмы в социальном управлении// Стратегические инициативы социально-экономического развития хозяйствующих субъектов региона в условиях внешних ограничений: материалы международной научно-практической конференции, организованной совместно с администрацией ОЭЗ «ППТ «Липецк». 2017. С. 72-76

Гаврилина Татьяна Константиновна
Студент 2 курса направления подготовки
«Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
gavrilina.97@list.ru
Научный руководитель: Гурина М.А., к.э.н., доцент

СОДЕРЖАНИЕ И ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ БАНКОВ

В настоящее время ведется активный поиск технологий мотивации персонала, методов и средств повышения удовлетворенности трудом. Рынок и условия развития информационной и высокотехнологичной мировой экономики требуют от российских предприятий осмысления теоретических подходов к мотивации персонала и выбора из западного опыта то, что соответствует национальным традициям и отечественной ментальности[1].

Мотивация является одной из фундаментальных проблем как отечественной, так и зарубежной психологии управления. Это процесс, с помощью которого менеджер побуждает других работать для достижения организационных целей, тем самым, удовлетворяя их личные желания и потребности.

В своей статье мы рассмотрим процессуальные теории мотивации, которые исследуют когнитивные предпосылки, реализующиеся затем в действиях работника и их взаимосвязи друг с другом. В числе процессуальных теорий мотивации выделяют три основные: теория ожиданий В.Врума, теория Дж.Адамса и теория Портера-Лоулера.

Теория ожидания подчеркивает, что потребность – не единственное условие мотивации человека, значимым фактором является ожидание того, что выбранный им вариант поведения действительно приведет к удовлетворению потребности. Вознаграждение при этом должно иметь достаточную ценность для работника. Алгоритм трудовой мотивации

согласно данной теории: работник оценивает задачи и возможное вознаграждение; сравнивает эту оценку со своими потребностями; ориентирует себя на соответствующее поведение и осуществляет трудовую деятельность, характеризующуюся конкретными результатами.

Для стран постсоветского пространства и многих евразийских государств значимой является теория справедливости Дж. Адамса, согласно которой на поведение человека влияет оценка результата предыдущего периода в сравнении с другими людьми. Если сравнение обнаруживает несправедливость, то работник может отказаться от работы или плохо ее выполнить, даже если вознаграждение представляется для него значимым. Работники могут предпринять определенные усилия для восстановления справедливости. Главная идея - необходимо получать справедливое вознаграждение за выполненную работу.

Достоинством третьей процессуальной теории в том, что она является комплексной, включает элементы двух предыдущих теорий. В теории Портера-Лоулера основу составляет пять переменных: усилия, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Значимым является понимание работниками того, что уровень приложенных усилий будет определять ценность вознаграждения и уверенность в том, что предпринимаемые ими усилия повлекут за собой вполне достаточный уровень вознаграждения. Согласно Портеру-Лоулеру чувство выполненной работы ведет к удовлетворению и способствует повышению результативности труда.

Рассмотрим теории мотивации в практике современных банков.

В Сбербанке придерживаются принципа «платить за достижение результата». Существуют различия в мотивации работников разных уровней. Менеджеры высшего звена оцениваются по системе «Приоритетных проектов». Ее суть заключается в самостоятельной постановке и координации целей и в дальнейшем их перенесении на нижестоящие уровни. Для оценки эффективности рядовых сотрудников при распределении премий за выполнение групповых показателей существует система «5+», в основе которой заложено 5 ключевых факторов: «личная результативность, совершенствование профессиональных знаний, инновации и оптимизация рабочего процесса, работа в команде и клиентоориентированность». Отдельные категории работников тоже премируются. Так же, Сбербанк предоставляет богатый социальный пакет своим работникам. После выхода на пенсию сотрудники получают дополнительную негосударственную пенсию [3].

В банке ВТБ-24 действует система стимулирования деятельности, согласно которой премирование происходит исходя из показателей качества работы с клиентами, рентабельности и объемов продаж.

В УРАЛСИБЕ основным является то, что фундаментом мотивации является основная заработная плата, поддерживаемая на рыночном уровне, поэтому большое число работников соглашается работать там, где большую часть заработка составляет фиксированная часть, а не бонусная. Банковская среда является конкурентной, поэтому для уменьшения текучести кадров банки вводят специальные премии за верность. В банке выбираются лучшие сотрудники как в целом по банку, так и по отдельным бизнес-единицам. Проводятся локальные конкурсы по различным направлениям деятельности. Внедряется система наставничества.

Практика применения процессуальных теорий мотиваций показывает, что они дополняют друг друга и имеют общие закономерности. Эти факторы HR-специалисты учитывают при выстраивании систем мотивации, которые позволяют лучше использовать потенциал сотрудников. Из приведенных примеров следует, что для достижения наиболее полного выполнение целей и задач банка недостаточно использование одной формы мотивации, необходимо сочетать материальное и нематериальное стимулирование персонала. Но для того, чтобы системы мотивации были эффективными, их нужно совершенствовать.

Список используемых источников

1. Гурина М.А. Регулирование процессов мотивации и стимулирования труда на предприятиях (региональный аспект): диссертация на соискание ученой степени канд. экон. наук / Липецк, 2001 [электронный ресурс]// http://economy-lib.com/regulirovanie -protsessov-motivatsii-i-stimulirovaniya-truda-na-predpriyatiyah (дата обращения: 17.04.2017)

2. Электронный научно-практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий» [Электронный ресурс] Ивановская Л.А. Анализ реализации функции мотивации в Российских банках http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/3970 (Дата обращения 7.04.2017)

Гончаров Кирилл Юрьевич
Студент 2 курса направление подготовки
«Финансовый менеджмент»
Россия, Липецкий филиал Финуниверситета
kirill.lipetsk@list.ru
Научный руководитель: Чернявская Ю.А., к.э.н., доцент

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ КРАУДСОРСИНГОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ВЛАСТИ («ПОРТАЛ НЕРАВНОДУШНЫХ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ»)

Генерация новых, общественно значимых идей, способствующих оптимизации работы региональной власти, и в целом улучшению жизни в регионе, через использование практики «коллективного разума» населения в целях осуществления государственного управления была положена в основу работы краудсорсинговой платформы «Портал неравнодушных Липецкой области», созданной несколько лет назад администрацией области [5].

Создание и развитие Портала осуществляется в рамках реализации подпрограммы «Формирование электронного правительства в Липецкой области» государственной программы «Эффективное государственное управление и развитие муниципальной службы в Липецкой области» [1].

Выполнение мероприятий программы обеспечит переход к новой форме организации деятельности органов государственной власти, качественно новый уровень оперативности и удобства получения государственных и муниципальных услуг, информации о результатах деятельности органов власти.

Изучение опыта внедрения инновационных механизмов при осуществлении государственного управления, анализ практики привлечения населения области к генерации общественно значимых идей, обсуждению актуальных тем, способствующих улучшению жизни в регионе, позволили проследить некоторые тенденции в развитии данного проекта.

Прежде всего, отметим, что «Портал неравнодушных Липецкой области» - это организационно упорядоченная модель взаимодействия региональной власти с инициативными пользователями сети интернет, неравнодушными к решению проблем области. Реализация проекта предполагает в первую очередь социальный эффект. На сегодняшний день более шестнадцати тысяч жителей области являются активными участниками Портала. И эти люди не сторонние наблюдатели, а деятельные, творчески мыслящие и эффективные партнёры власти и государства.

Региональная администрация, используя краудсорсинговые возможности, стремится к формированию позитивного имиджа за счет внедрения современных управленческих технологий, созданию команды добровольных экспертов, способных в короткие сроки осуществить поиск новых решений, и повышению эффективности бюджетных расходов. Несмотря на то, что портал краудсорсинга создан относительно недавно, количество его участников неуклонно растет, и они реально помогают решать задачи, стоящие перед властью на настоящем этапе.

Одним из важных преимуществ краудсорсинговых проектов, в том числе и «Портала неравнодушных Липецкой области», является возможность открытого и полноценного диалога с экспертами-специалистами в обсуждаемой сфере. Благодаря такому обсуждению, участники могут получать оперативную обратную связь. Учитывая, что эксперты идей - заинтересованные органы власти, граждане области получают возможность быть на «прямой линии» с теми, для кого реально важны внесенные предложения [3].

В работе «Портала неравнодушных Липецкой области» задействован 41 орган исполнительной власти, предложено более 1100 идей, 24 вопроса вынесено на общественное обсуждение, проведено 13 опросов.

Анализ содержания идей на портале позволяет сделать вывод, что стабильно наблюдается особый интерес жителей области к обсуждению тем в сфере дорог и транспорта, благоустройства, культуры. Что касается активности в разрезе муниципальных образований, то со значительным отрывом лидирует г. Липецк.

Идеи с высоким рейтингом (более 500) рассматриваются органами власти, и на портале размещается мнение органа по поводу предложения, получившего высокий рейтинг.

На основе анализа правовых актов Липецкой области представим механизмы рассмотрения идей граждан и ответственности исполнительных органов власти Липецкой области за последующее внедрение их в жизнь. Портал был создан по поручению главы администрации области в рамках реализации Постановления администрации области от 28 марта 2014 г. №151. В настоящее время работа осуществляется в соответствии с Постановлением администрации Липецкой области от 4 марта 2016 года №105 «О порядке размещения и рассмотрения инициатив, поступивших на интернет-сайт краудсорсинговой платформы «Портал неравнодушных» [2]. Им определено, что обсуждение инициативы осуществляется в течение 20 дней со дня ее размещения. Если идею поддержит не менее 500 участников, то она направляется на экспертное рассмотрение в исполнительный орган государственной власти. Орган власти прорабатывает с заинтересованными структурами варианты, сроки, источники финансирования и готовит заключение о целесообразности реализации инициативы для последующего рассмотрения на заседании администрации области.

Решение о целесообразности инициативы оформляется распоряжением администрации Липецкой области, в котором устанавливаются сроки, ответственные, источники финансирования. В случае, если принимается решение о нецелесообразности реализации проекта, то

решение оформляется протоколом, в котором аргументируется принятое решение. Высокий рейтинг и одобрение администрации области получили такие идеи как «Строительство школы на Манеже, «Строительство пешеходных дорожек к микрорайону Елецкий», «Строительство школы на мкр. Елецкий».

Эксперты считают, что краудсорсинг – это «игра» для тех, кто хочет работать, а не для тех, кому работать надоело [4]. Игровые и мотивационные механизмы в этой схеме позволяют самореализоваться. Недооценивать именно игровую форму краудсорсинга нельзя: это всегда «конкурсы», «соревнования», «вызовы». В этой связи логично предположить, что добавление в механизм работы Портала поощрительного элемента сделает его еще более востребованным и популярным. Систему бонусов для участников подобного портала использует, например, администрация города Москвы, наиболее активные москвичи поощряются билетами в театр, на выставки и концерты.

Анализ работы портала позволяет сделать вывод об интересе населения области к проекту, количество идей в самых разных сферах позволяет утверждать, что ресурсы портала полезны в работе государственных органов, а ответы органов, представленные на портале, демонстрируют ответственный подход к делу. Следовательно, «Портал неравнодушных» - это реально действующий механизм, использующий потенциал активных, неравнодушных людей в целях регионального развития и повышения эффективности деятельности региональной власти.

Список использованных источников

1.Постановление администрации Липецкой области от 31.10.2013 N 497 "Об утверждении государственной программы Липецкой области "Эффективное государственное управление и развитие муниципальной службы в Липецкой области" [Электронный ресурс]// Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru

2.Постановление администрации Липецкой области от 04.03.2016 N 105 "О Порядке размещения и рассмотрения инициатив, поступивших на интернет-сайт краудсорсинговой платформы "Портал неравнодушных" [Электронный ресурс]// Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru

3.Краудсорсинг в госсекторе: инновация с расчетом на гражданское общество. – Режим доступа: http://bujet.ru/article/193827.php (дата обращения: 05.03.2017)

4.Коллективный разум: Что такое краудсорсинг? http://www.lookatme.ru/flow/posts/iron-sky/174065-hayvmaynd-chto-takoe-kraudsorsing (дата обращения: 05.03.2017)

5.Олег Королев: На портале неравнодушных нет мелкотравчатых идей. – Режим доступа: http://www. lipetskmedia.ru/news/view/40491-Olyeg_Korolyev_.html (дата обращения: 05.03.2017)

Давыдова Мария Владимировна
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
masha96_2010@mail.ru
Научный руководитель: Гурина М.А., к.э.н., доцент

МЕТОД КЛИЕНТСКОГО ОПЫТА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БАНКА

В настоящее время возросла конкуренция на рынке розничных банковских услуг, которая оказывает непосредственное влияние на конкурентоспособность кредитных организаций. Постепенно увеличивающийся спрос на банковские продукты и услуги привел к изменению институциональной структуры данного рынка. Помимо коммерческих банков появились кредитные организации, которые специализируются на предоставлении одной или нескольких розничных банковских услуг.

Под конкурентоспособностью коммерческого банка следует понимать комплексный динамичный показатель сравнительного уровня развития критериев его деятельности, в том числе конкурентоспособности предоставляемых им услуг, отражающий эффективность принятия управленческих решений[2].

Почти все методы оценки конкурентоспособности сформированы на установлении влияния разнообразных факторов на конкурентоспособность организации. При этом процесс разделения товаров и услуг, поиск новых рыночных ниш повергнул к возникновению новых форм организации деятельности фирм на определенном рынке или его сегменте. В результате почти каждый производитель реализовывает деятельность на рынке по своей собственной модели.

В данной статье мы рассмотрим метод «клиентского опыта».

«Клиентский опыт» – это интегрированная оценка клиентом всех аспектов своего взаимодействия с компанией на основе эмоционально- образного восприятия и рационального анализа[3].

Основным в определении клиентского опыта является слово «оценка», что имеет в виду наличие некого «эталона сравнения». В качестве него выдвигаются клиентские ожидания от услуги и взаимодействия с компанией. Клиентские ожидания складываются на основе:

– обещаний компании;

– собственного предыдущего опыта клиента;

– отзывов других клиентов;

– общепризнанной репутации бренда.

Управлять клиентским опытом можно трансформируя «стимулы» (продукт, информацию, поведение сотрудников), следуя сигналами обратной связи о клиентском опыте.

Существуют две стороны управления клиентским опытом:

− управление ожиданиями;

− управление предложением (продукт, сервис, информационная поддержка).

Многие консультанты по сервису обучают персонал только лишь стандартам поведения сотрудников: встрече клиентов, ответам на вопросы, поведению в конфликтных ситуациях, деловому этикету и т.д. Тем не менее существенно обратить внимание на необходимость системного подхода к управлению именно впечатлениями клиентов, который, состоит из нескольких элементов.

В числе базовых элементов формирования комплексной системы управления клиентскими впечатлениями: построение правильной системы управления, стандартизация и организация регулярных замеров.

Одной из проблем, на которую стоит обратить внимание— это мультиканальность и интеграция онлайн и офлайн инструментов для построения грамотной системы коммуникаций с клиентами. Необходимо понимать демографический портрет своей аудитории и предпочтительных точек коммуникации.

Нужен мониторинг, сбор и анализ и отзывов о компании с целью увеличения лояльности клиентов путем улучшения качества продуктов и услуг, а также усовершенствования коммуникации с клиентами. Организациям надо не только отслеживать общественное мнение, но и работать с ним, создавать инструменты для незамедлительного реагирования на жалобы, проблемы и негативные высказывания.

Сегодня посетители не воспринимают информацию, которая поступает от организаций в форме авторитарного монолога. Они хотят сами участвовать в диалоге с фирмами.

Для этого уже сформирован полноценный инструмент маркетинга: one-2-oneили диалоговый маркетинг. С помощью слаженно ор-

ганизованного диалога можно вовлекать клиентов в бизнес-процессы компании, в особенности в вопросах ассортимента, дополнительного сервиса.

Формирование позитивного имиджа организации —важная задача, ради решения которой стоит постараться. Клиентам необходимо давать повод для положительных отзывов об организации. В настоящее время сформированы два эффективных инструмента: face-to-facemаркетинг и геймификация.

Геймификация — это средство вырабатывания эмоционального отклика у клиентов, упрощение клиентского опыта с помощью принципов игры, путем лотерей и конкурсов[1].

Внедрение системного подхода в управление впечатлениями клиентов дает возможность банкам увеличивать лояльность целевых сегментов клиентской аудитории, выстраивать эффективную систему менеджмента, позволяющую поддерживать долгосрочные отношения с клиентами. Процедуры по управлению впечатлениями клиентов должны быть интегрированы в систему управления бизнес-процессами в банке, а цикл управления должен проводиться банком ежеквартально.

В настоящее время банковская сфера лидирует в формировании и развитии «экономики впечатлений», предлагая нехарактерные для столь консервативного сектора сенсорные видеопанели, проекционные видеофасады, интернет-кафе и попкорн для посетителей, детские уголки с конструкторами lego, миски с водой и кормом для домашних питомцев клиентов, генераторы запахов для разных зон в разное время.

Российские банки начинают развиваться по такому пути, но не все их усилия можно считать положительными. Существует множество инноваций, нацеленных на создание впечатлений, которые носят косметический характер. Например, практики и сервис «отделений будущего» Сбербанка. Они создают «wow-эффект», однако не могут быть распространены на всех клиентов и выполняют функцию витрины для банка.

При обращении в отделения без эффекта это может стать поводом разочарования для клиентов. Помимо этого, инвестиции в аналогичные инновации не всегда оправданны, так как не всегда ведут к увеличению продаж банковских продуктов.

Список использованных источников

1.Кузнецов, М. Бенчмаркинг как следствие современных тенденций мирового экономического развития /Консультант директора. 2014. № 22 (226). С. 13.

2.Красникова Е. И. Проблемы оценки конкурентоспособности услуг банков / Вестник АмГУ. 2007 г. Выпуск 39. С. 109

3.Официальный сайт “Коммерсант” [Электронный ресурс] URL: http://kommersant.ru/ (дата обращения: 05.02.17).

Денисов Александр Григорьевич
Студент направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
denisov.qwe21@yandex.ru
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Шурупова А.С.

ОСОБЕННОСТИ УПРАЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Кадры – это совокупность сотрудников разных профессионально-квалификационных групп, который заняты в организации и входят в ее списочный состав. Термины кадры организации, трудовые ресурсы и персонал считаются равносильными. Трудовые ресурсы – это основные ресурсы каждого предприятия, от эффективности и качества использования которого зависят во многом результаты деятельности организации и ее конкурентоспособность. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные составные производства, создают продукт, цену и прибавочный продукт в виде прибыли.

Управление персоналом является одной из самых важных областей жизни предприятия, которая способна во много раз повысить его эффективность, а понятие управления рассматривается в широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического. В управление персоналом определение работы входит непрерывный процесс совершенствования способов кадровой работы при использовании достижений зарубежной и отечественной науки, а также самого лучшего производственного опыта [1].

Суть управленческой деятельности заключается в установлении социально-психологических, правовых и организационно-экономических отношений объекта и субъекта управления. В основе данных отношений лежат методы, формы и принципы воздействия на поведение, деятельность и интересы сотрудников для максимального их использования. В системе управления предприятием управление персоналом занимает лидирующее место. Методологически данная сфера обладает специфическим понятийным аппаратом, имеет отличи-

тельные показатели и характеристики деятельности, специальные процедуры и способы – эксперимент, аттестация и другие; способы направления и изучения анализа содержания трудовой деятельности разных категорий работников.

Особенности работы управление персоналом в современных условиях:

1.Приходится работать в новой атмосфере, для которой характерна сильная конкуренция во всех проявлениях, в том числе, в борьбе за профессионализм и качество рабочей силы.(В настоящее время, конкурентная борьба между фирмами обострилась до предела. Но основным объектом борьбы стали грамотные квалифицированные специалисты, которые способны вывести фирму в лидеры самым повысить престиж и имидж компании).

2.Условия деятельности любого предприятия все настойчивее будут продиктованы рынком, а конъюнктура рынка персоналу предъявляет много неведомых, новых требований, среди которых борьба за потребителя, быстрая реакция на спрос, умение адаптироваться к частым изменениям структуры функциональных обязанностей и производства, психологическая устойчивость при отсутствии гарантий на лучшее будущее и т.д.(Жесткая политика современного рынка позволяет выявить преимущества той или иной компании. Чем грамотнее строится политика в фирме, тем больше шанс продвинутся в споре за потребителя).

3.Высокий динамизм коммерческой деятельности заставляет каждого сотрудника постоянно заботиться о повышении собственной квалификации, а обучение персонала при условии рыночной экономики буде существенно отличаться от подготовки работников в бывших отраслевых институтах по повышению квалификации. (Это как раз той случай, когда рынок диктует правило, с которым всем квалифицированным работникам приходится считаться. Рынок не терпит застоя, тем самым заставляя развиваться персонал предприятия. Естественно чем выше уровень квалификации работника, тем востребованнее он будет).[1]

4.Значительно усложняется система стимулирование и мотивации сотрудников, прежде всего, в связи с приемом на работу по краткосрочному контракту, выдвижению разнообразных предварительных условий, жесткой увязкой материальных поощрений с прибылью и иными факторами.

Можно с уверенностью говорить о том, что без специальной службы по управлению персоналом администрация организации не справится с данными задачами.(Стандартные систем поощрения персонала все менее эффективны. И даже заоблачные гонорары не гарантируют дол-

госрочные отношения между сотрудником и предприятием. В постоянно развивающихся рыночных отношениях для привлечения квалифицированных работников, требуется разработка новых систем поощрения, которые могли бы привлекать квалифицированных сотрудников и связывать их крепкими отношениями с компанией на долгие годы.

Список использованных источников

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ, 2012

Дектерева Анастасия Витальевна,
Моисеев Александр Дмитриевич
Студент 2 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
degtereva_anastasiya@mail.ru
к. ю.н., доцент
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ ПРОЦЕССОВ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Во многих странах с рыночной экономикой вот уже более столетия труд и трудовые отношения являются предметом регулирования со стороны государства. Развитие рыночной экономии в России привело к пересмотру фундаментальных научных положений в области социально-трудовых отношений, управления трудовыми ресурсами в обществе, государственной политики содействия занятости. За последние несколько десятилетий сформировался научный интерес к изучению проблем в области занятости, появились как собственные разработки отечественных ученых, так и внедрены и адаптированы концептуальных подходы и учтен опыт стран с развитой рыночной экономикой [4].

Нормативно-правовая база, регулирующая вопросы занятости и безработицы в РФ, основы реализации государственной политики в этой сфере, прежде всего, базируется Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», принятом в 1990 году. В соответствии с этим законом государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на реализацию многообразных элементов социально-экономических условий рационального и продуктивного использования наличного трудового потенциала общества [1].

Для обеспечения полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство осуществляет различные меры как косвенного, так и прямого характера: финансово-кредитную, инвестиционную и налоговую политику, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест; правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения; разработку и реализацию федеральных и территориальных программ содействия занятости населения; создание государственной службы занятости населения [2].

Государство выступает гарантом обеспечение равных возможностей всем гражданам России независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости [5]. Для этого в законе о Занятости и Трудовом кодексе РФ прописаны конкретные меры, формирующие содержание государственной политики содействия занятости населения, направлены на развитие трудовых ресурсов. Существенное место сред этих мер принадлежит созданию условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека; поддержке трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности; содействию развития способностей к производительному, творческому труду [3].

Кроме гарантий в области соблюдения трудового законодательства уже работающих граждан, государство берет на себя обязательства в реализации государственной политики по социальной защите в области занятости населения; проведению специальных мероприятий, способствующих созданию условий для занятости граждан особо нуждающихся в специальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, испытывающих дискриминацию со стороны работодателей..

В РФ центральным органом федеральной исполнительной власти, осуществляющим руководство работой по обеспечению единой государственной политики в области труда, занятости и социальных вопросов является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Министерство подчинено правительству имеет в своём ведении следующие федеральную службу и фонды:

- Федеральная служба по труду и занятости;
- Пенсионный фонд России;

- Фонд социального страхования.

На государственные органы по труду и занятости возложены в том числе такие функции как предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы; поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Как видно из вышеизложенного, регулирование процессов на рынке труда со стороны государства в соответствии с действующим законодательством направлено преимущественно на содействие занятости населения и предотвращение или сокращение безработицы.

Между тем обеспечение эффективного использования человеческих ресурсов и кадрового потенциала общества в меньшей степени — сфера влияния государственных федеральных и региональных структур. Проблемы эффективной занятости, в первую очередь, компетенция работодателей; за государством должны оставаться функции регулирования общих правил и контроль за соблюдением трудового законодательства со стороны работодателей. Однако в условиях становления цивилизованного рыночного хозяйства, когда далеко не все законы разработаны или приведены в соответствие с новыми условиями, работодатели могут игнорировать некоторые положения законов и нормативных документов. Поэтому государство должно контролировать соблюдение государственных стандартов в области безопасности, условий и охраны труда; поддерживать необходимые уровни оплаты труда в соответствии с затратами на воспроизводство рабочей силы и положениями конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), ратифицированных Российской Федерацией; обеспечивать условия для цивилизованного разрешения социальных конфликтов и нормального осуществления колдоговорных процессов согласования и регулирования социально-трудовых отношений.

Система анализа и регулирования рынков труда имеет целью улучшение занятости работников на предприятиях для обеспечения эффективного использования трудового потенциала и предотвращения безработицы сверх допустимого уровня в целом по региону.

При разработке и осуществлении соответствующих мероприятий предприятия нуждаются в организационной и экономической поддержке со стороны местных и региональных органов власти по двум взаимосвязанным направлениям: первое - содействие в поиске заказчиков - потребителей производимой продукции и поставщиков материалов, а также в предоставлении налоговых льгот и кредитов в целях развития производства; второе - помощь в укомплектовании недостающими ра-

ботниками и в трудоустройстве высвобождаемых. Тем самым обеспечивается взаимодействие систем анализа и регулирования региональных рынков труда с системами управления персоналом на предприятиях при осуществлении функций определения структуры персонала и потребности в работниках, подбора и укомплектования личного состава работников, организации служб управления персоналом на предприятиях.

Список использованных источников

1. О занятости населения в Российской Федерации Закон РФ: федер. закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (в ред. от 22.12.2014): принят Верховным Советом РСФСР. // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» URL: http://base.consultant.ru/cons. (дата обращения: 15.04.2017).
2. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости URL: http://www.rostrud.ru/ (дата обращения: 05.02.2016).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 г. №197 ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» URL: http:// http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
4. Гурина М.А., Волкова О.А. Проблемы привлечения и развития кадров в реальном секторе экономики России на современном этапе развития// Стратегические инициативы социально-экономического развития хозяйствующих субъектов региона в условиях внешних ограничений: материалы международной научно-практической конференции, организованной совместно с администрацией ОЭЗ «ППТ «Липецк». 2017. С. 70-72.
5. Гурина М.А., Моисеев А.Д., Аксенова М.А. Социальные, культурные и духовные аспекты модернизации: отечественный и зарубежный опыт// Социально-экономические явления и процессы. 2014. №1 (59). С. 53-61.

Дёмина Елена Николаевна
Студент 3 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
lenokdjomina@mail.ru
Научный руководитель: Дронова Н.А. ст.преподаватель

ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ И МЕТОДЫ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ КАК УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА

В современном мире перед компаниями стоит острая проблема с мотивацией трудового процесса своих сотрудников. Выделяют две группы факторов, которые привлекают к себе особое и пристальное внимание – экономические (спад производительности труда, низкая конкурентоспособность производимых товаров, снижение количества рабочих мест и т.д.) и социальные (отсутствие возможности максимально удовлетворять потребности у людей, высокий уровень дифференциации разных социальных слоев населения, неудовлетворенность индивидуумов жизнедеятельностью и трудом и т.д.) [1].

Целью исследования является рассмотрение организации отдельных процессов и методов удовлетворения потребностей сотрудников в организации.

Задачи исследования:

- охарактеризовать понятие мотивация;
- определить существующие типы трудовой мотивации;
- выявить комплекс методик по удовлетворению потребностей сотрудников в компании;
- рассмотреть положительные результаты мотивации;
- усовершенствование методов управления потребностей сотрудников.

Методами исследования выступают: анализ, наблюдение, аналитический, статистический и научный методы.

Мотивация – методика стимулирования и подталкивания себя к трудовой деятельности, а также привлечение других людей с целью достижения конкретных миссий и результатов в данной компании.

Сформулировано 3 типа мотивации трудовой деятельности:

1. Прямая мотивация – с помощью данной мотивации у сотрудников вырабатывается заинтересованность к труду в компании и достижению ее результатов (чувство ответственности, самореализация, осознание собственных достижений и т.д.) [2].

2. Косвенная мотивация – с помощью данной мотивации сотрудника побуждают к труду в соответствии с материальной заинтересованностью (форма оплаты труда, уровень инфляции, ценообразование продукции и т.д.).

3. Побудительная мотивация – основана на страхах и обязанностях сотрудников компании (безработица, власть, социальная напряженность, отсутствие гарантий в отношении сохранности рабочего места).

Существует комплекс методик по удовлетворению потребностей сотрудников в компании, к ним относят [2]:

- необходимость в создании духа единого и сплоченного коллектива;

- необходимость в предоставлении более точных и правильных распоряжений в отношении работы;

- необходимость в обеспечении утвердительной и благоприятной обратной связи по результат выполненной ими работы;

- поощрять и оценивать достижения и результаты своих сотрудников;

- привлекать сотрудников к формулированию миссии и путей достижения результатов;

- делегировать сотрудникам права и полномочия;

- продвигать работников по карьерной лестнице;

- обучать и заниматься переподготовкой персонала;

- поощрять у сотрудников способностей в творческой деятельности;

- необходимость в проведении периодические заседания и т.д.

Умение менеджера как руководителя заключается в рациональном сочетание средств формальной и неформальной подсистем. Самым главным для менеджера является стремление к побуждению своих работников к взаимодействию внутри группы и взаимной и совместной работы для достижения целей и задач компании. Методика оплаты труда не сможет решить проблемы связанные с закреплением кадров и мотивированием их к высокопроизводительному труду. Особую роль в компании играют моменты, когда сотрудники имеют значение и представление о миссиях организации, понимание собственной роли в атмосфере коллектива, существование кадровой политики способствует и побуждает сотрудника чувствовать себя уверенно, так как дает представление того, какие правила в ней доминируют.

Мотивация сотрудников в организации имеет следующие положительные результаты:

- совместная творческая и креативная работа влечет за собой эффект командообразования;

- вырабатываются единые позиции для достижения согласованности в управленческих действиях при достижении общих миссий;

- менеджеры передают "сверх вниз" распоряжения своим подчиненным вне зависимости от того, хотят они этого или нет;

- выстраивается «дерево целей», которое объединяет в себе стратегические миссии с определенными миссиями сотрудников.

Мотивация включает: оплата в соответствии с деятельностью работника, бонусы, доплаты за выслугу лет, нематериальные формы - при-

своить звание, признать важные и значительные результаты, карьерный рост.

Каждая компания в своем роде уникальна и неповторима и выработка системы мотивации сотрудников помогает проанализировать особенности культуры в коллективе, возможных стилей управления, а также заинтересованность персонала в трудовой деятельности и уровень эмоциональной атмосферы в группе. В процессе эксперимента консультант способен выявить проблемы, которые требуют незамедлительного решения и факторы, которые привели к их появлению, а также обнаружить неиспользуемые ресурсы компании.

Правильно спрогнозированная система мотивации кадров позволяет эффективно направлять деловое поведение сотрудников, способствующая продвижению компании[1]. На сотрудников в компании оказываются форме некоторого стимула. Работник реагирует на стимул в соответствии со своим мотивационным профилем. Данный ответ может содержать положительное значение - работник поменяет образ действий; нейтральной; негативное значение - образ действий станет более неуправляемым и непредсказуемым.

Залогом продуктивной деятельности в современных компаниях считаются тренинги, которые позволяют вырабатывать совокупность качеств («эмоциональный интеллект») у сотрудника, необходимыми ему для общения с людьми, манере говорить, вникать в настроение интересы других людей. Тематика тренингов подбирается в соответствии со сферой работоспособности компании [3, С.171].

Таким образом, наилучшую эффективность придают не отдельные тренинговые курсы, а программы развития менеджмента, адаптированные на мотивацию работников для достижения определенных миссий компании.

Список используемых источников

1. Основные особенности управления персоналом в современных организациях. http://www.studfiles.ru/preview/3934623/page:14/ (дата обращения 17.02.2017).

2. Управление персоналом в современных организациях. http://diplomba.ru/work/36137 (дата обращения 17.02.2017).

3. Гурина М.А., Кудрявцева В.С. Формирование кадрового резерва как инструмент развития потенциала персонала предприятия// Стратегические инициативы социально-экономического развития хозяйствующих субъектов региона в условиях внешних ограничений: материалы международной научно-практической конференции,

организованной совместно с администрацией ОЭЗ «ППТ «Липецк». 2017. С. 170-172.

Дроздов Кирилл Владимирович
Студент 4 курса направления подготовки
«Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
drozdovmanager @mail.ru
Научный руководитель: Аксенова М.А., к.э.н., доцент

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В управлении организацией, как и в современном российском обществе в целом, актуализация социальных аспектов развития лишь возрастает. Приоритетность человеческих ресурсов, человеческого фактора в системе управления не является исключением, а подтверждением. Сегодня наиболее востребованными являются квалифицированные и высококвалифицированные работники, являющиеся качественными ресурсами в деловой организации.

Несомненно, обеспеченность трудовыми ресурсами на предприятии – одно из главных условий конкурентоспособного производства, но крайне важно, чтобы каждый работник, имеющий отношение к какому-либо производству, работе в организации имел четкое представление того, что его деятельность необходима ему самому, она для него важна и полезна, иначе существенных результатов достигнуть невозможно. Если же на предприятии имеется общая цель, которая объединяет сотрудников, то производственный процесс становится осмысленным и интересным для всех участников. Проведение исследований по проблеме мотивации показывает, что производительность людей, имеющих конкретные цели, выше производительности тех сотрудников, у которых в силу тех или иных причин цели остаются неосознанными и непринятыми. Постановка конкретных целей повышает производительность потому, что индивид обладает четкими ожиданиями относительно результата. Очевидно, что у сотрудников организации в силу их индивидуальных предпочтений не может быть полного совпадения личных интересов с целями компании, но управленческая технология «Management by objectives – MBO» («Управление по целям»), в её различных формах («Управление на основе сбалансированных показателей»), позволяет максимально полно согласовать цели работников с целями организации и формировать активную систему целевой мотивации [2].

Пробуждение интереса и заинтересованность в развитии работника – неотъемлемая часть эффективного управления персоналом предприятия. Система мотивации персонала является одним из самых значимых элементов управления деятельностью компании, учитывающим структуру прав и обязанностей сотрудников, корпоративную культуру компании, психологию поведения людей [3].

Как показывает практика, на отечественных предприятиях основными факторами отсутствия мотивационных стимулов у работников предприятий являются:

– низкий уровень заработной платы;

– невыстроенная должным образом система обратной связи администрации и персонала, нередко – разность интересов;

– отсутствие возможности для социального развития сотрудников;

– несправедливая система вознаграждения;

– отсутствие взаимного интереса работодателя и работника к долгосрочному сотрудничеству.

Неадекватная система мотивации работников продолжает оставаться ключевой проблемой управления персоналом большого числа российских компаний.

Современное производство крайне динамично, подвержено множеству изменений, что обуславливает резкий рост значимости роли человеческого труда, человеческого фактора в целом. И это не только следствие проявления кризисных явлений в национальной экономике. Это постепенное осознание руководителями как государственных, так и частных предприятий того факта, что успешное развитие организаций невозможно без поиска и использования новых современных технологий мотивации труда, среди которых особое место занимает системный подход.

Системный подход к мотивации персонала основан на всестороннем учете психологических принципов мотивационного процесса индивидуальной и групповой деятельности, а также действенных методах мотивации привлечения, удержания и эффективного труда. Системный подход включает управление мотивацией работников на всех уровнях с использованием всех видов мотивации: в зависимости от временных рамок - долгосрочной, среднесрочной, краткосрочной и моментной; в зависимости от стимулов – материальной и нематериальной, денежной и неденежной. Основной задачей управления в данной сфере является максимально эффективное использование способностей сотрудников, исходя из целей предприятия и общества. Здесь главным образом наибольшее значение имеет не только материальная мотивация, но и социально-психологический климат трудовой деятельности, который направлен на

непрекращающуюся мотивацию развития личных качеств, профессиональных навыков и знаний, стремление получать их и применять.

Системный подход предполагает сочетание действия организационных стимулов и последовательных усилий менеджеров всех звеньев управления по мотивации персонала в четком соответствии с организационной стратегией.

Мотивация персонала осуществляется с позиций системного подхода предполагает учет особенностей мотивации работников на личностном, групповом и организационном уровнях [1]. Системный подход к мотивации персонала включает совокупность взаимосвязанных элементов:

- управление по целям;
- изменение поведения сотрудников;
- перестройка и обогащение содержания работы.

Использование каждого из элементов мотивации персонала выдвигает особые требования к управленческой компетентности менеджеров.

В заключении необходимо отметить, что системный подход к построению мотивационных процессов позволяет минимизировать риски несправедливой оценки труда и обеспечить повышение уровня мотивационных факторов на предприятии, однако, на сегодняшний день универсальных систем мотивации не существует. В каждой конкретной управленческой ситуации должны применяться разные управленческие инструменты и даже в одной организации одновременно могут реализовываться несколько систем мотивации для разных подразделений, категорий персонала и реализуемых проектов, что, в конечном итоге позволяет достичь организационных целей. Если учесть особенности функционирования организации, специфику ее деятельности и позиционирования, то не вызывает сомнения, что система мотивации в каждой организации должна быть уникальной.

Список использованных источников

1.Кузнецова В.П. Мотивационный менеджмент. Электронный ресурс. URL: http://www.twirpx.com/file/88145/.

2. Старцева В. Н. Инновационные технологии управления мотивацией персонала как проблема современного менеджмента / В. Н. Старцева – Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия Социальные науки, 2008, № 1 (9), с. 92–97.

3. Шелкоплясова Г. С., Коблева А.Л. Роль мотивационного менеджмента в эффективном управлении персоналом: теоретический аспект

// Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2014. № 4 (43). С. 160-163.

Дунская Маргарита Эдуардовна
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
dynskayamargarita@mail.ru
Научный руководитель: Подкутова С.Л., к.п.н., доцент

АКТУАЛЬНОСТЬ ИНТЕГРАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Актуальность взаимодействия учреждений общего и дополнительного образования в условиях внедрения федеральных государственных образовательных стандартов (далее ФГОС) обозначена необходимостью разрешения противоречия между необходимостью осваивать образовательный стандарт, с одной стороны, а с другой – создавать условия для свободного развития личности, что является основой гуманизации образования, провозглашенной в качестве важнейшего принципа развития образования [1].

В настоящее время идеи интеграции общего и дополнительного образования получила научное осмысление и экспериментальную апробацию. Значимый вклад в этот процесс внесли исследования А.Г. Асмолова, В.А. Березиной, А.К. Бруднова, О.С. Газмана, В.А. Горского, Е.Б. Евладовой, О.Е. Лебедева, М.Н. Поволяевой и др. Большой интерес представляют работы В.И. Казаренкова.

Основной целью деятельности любого образовательного учреждения является создание единого образовательно – воспитательного пространства в социуме, обеспечивающего развитие каждого ребенка в соответствии с его интересами и возможностями. Интеграция учреждений общего образования с учреждениями дополнительного образования – это возможность сделать обучение интересным для учеников, привлекательным для родителей и продуктивным для общества.

Интеграция этих учреждений раскрывает дополнительные ресурсы как общего так и дополнительного образования:

– вовлечение наибольшего количества и стабилизация контингента обучающихся;

– мобильность в части обеспечения дополнительности целей, содержания, форм организации образования в соответствии с социальным заказом; возможность построения индивидуального образовательного маршрута ребенка, ориентированного на личностные и метапредметные результаты;

- наличие специалистов в узких направлениях дополнительного образования детей, сферах творческой деятельности (художественной, технической, спортивной, социальной и др.);

– наличие материально-технической базы для качественной реализации программ дополнительного образования и внеурочной деятельности; открытием ресурсных центров по разным направлениям реализации ФГОС [3];

– образец построения нового стиля (субъект – субъектного) отношений, тьюторского сопровождения образования, фасилитации; возможность поддержки разных одаренных детей и других особых категорий детей (трудных, с ограниченными возможностями здоровья); возможность работы в социуме, социального творчества детей; возможность духовно-нравственного воспитания, формирования здорового образа жизни, детского самоуправления, коррекционной работы, профилактики негативных явлений среды и др. [4];

Вместе с тем, особую актуальность интеграция учреждений общего и дополнительного образования приобретает для детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) и детей-инвалидов. Реализация мероприятий интегративного процесса позволит:

– создать условия для успешной социально-психологической адаптации детей с ОВЗ в образовательно-воспитательной среде;

– развить систему поддержки детей-инвалидов;

– реализовать комплексный подход к решению реабилитации, увеличить объем реабилитационных мероприятий;

– повысить качество реабилитационных услуг, предоставляемых детям с ОВЗ и детям - инвалидам;

– углубить процесс интеграции в обществе детей с ОВЗ и детям - инвалидам;

– создать благоприятную среду для удовлетворения информационных, образовательных, коммуникативных запросов;

– создать условия для развития их интеллектуального уровня;

– поддерживать и оказывать помощь в реализации творческого потенциала данной категории детей, создание «ситуации успеха» и возможности самовыражения;

– создать для детей с ОВЗ и детям – инвалидам равные с другими детьми возможности участия в общественной жизни [2].

Следует отметить, что в педагогике только начинает складываться теоретико-методическое осмысление процессов интеграции дополнительного и общего образования. Сегодня назрела необходимость системной разработки и исследований с учетом социо–культурных, психолого-педагогических, технологических и организационно-управленческих аспектов этого процесса.

Таким образом, интеграция общего и дополнительного образования детей является одним из перспективных инновационных способов решения многих проблем модернизации системы образования.

Список использованных источников

1. Интеграция общего и дополнительного образования: Практическое пособие/ под ред. Е.Б. Евладовой, А.В. Золотарёвой, С.Л. Паладьева. - М.:АРКТИ, 2006. – с. 35 - 38.

2. Пензина Е.А. Формирование эффективной системы поддержки детей с ограниченными возможностями здоровья в учреждении дополнительного образования.: Совершенствование системы дополнительного образования детей в контексте развития региона: Материалы всероссийской научно-практической конференции (г. Томск, 21–23 октября 2013 г.) / общ ред. А. А. Щипков ; науч. ред. Е.В. Вторина. – Томск: Издательство ТГПУ, 2014. – с. 154.

3. Плетенева О.В., Ионова Л.Ф. Интеграция учреждений дополнительного и общего образования детей: управленческий аспект организации внеурочной деятельности младших школьников: Методические рекомендации. – Нижний Новгород, 2012. – с. 43.

4. Развитие теории и практики интеграции общего и дополнительного образования детей. Методическое пособие/ под научн. ред. А.Б. Фоминой. – М.: «Перспектива», 2010. – с. 74 - 76.

Дьяконова Екатерина Сергеевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
katya_bolnix@mail.ru
Научный руководитель: Журавлёва О.В., к.т.н., доцент

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Мотивация - процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Чтобы понять смысл мотивационного процесса крайне важно осветить содержание основополагающих понятий: потребности, мотив и стимул.

Потребности находятся в динамическом развитии и имеют тенденцию к росту как для отдельного человека, так и для общества в целом. Биологические потребности заложены генетически, а социальные формируются и осознаются в процессе накопления индивидуального опыта. Поскольку люди имеют различный опыт, вторичные потребности людей более разнообразны, различаются в большей степени, чем первичные. Исследователи насчитали у людей более 20 000 вторичных потребностей.

Для того чтобы потребность заработала, и выполнила роль движущей силы поведения, крайне важно наличие особого пускового механизма в виде специального психологического явления, называемого мотивом. Другими словами, для инициации деятельности крайне важно соотнесение потребности с предметом, который способен данную потребность удовлетворить. Мотив опредмечивает потребность, находит для нее объект, пригодный для употребления. Мотив - то, ради чего совершается деятельность[1].

Активизированы бывают насколько только те потребности этого работника, которые мерилом у него есть. В силу этого каждого сотрудника, которого менеджмент бота намерен мотивировать, ть крайне важно изучать. Для содних сотрудников доминирующим является мотив честолюбия, факторами для других – познания, зультаты для третьих – принадлежности обязан к группе и т. д. Для отсутствие кого-то зарплата – мерилом порождается профессионализма или заполняющих уважения со стороны карьерного руководства. Мотивировать которые крайне важно трудится адресно, точно является в цель [2].

Стимул - побуждение получение к действию или будет причина поведения прямого человека. Стимулы выполняют лоли роль рычагов щественно воздействия или случае носителей “раздражения”, разно вызывающих действие пить определенных мотивов. собственной Стимул - не собственного воздействие на человека используя из вне, целью действия которого является вокупностью направить его порождается деятельность, скорректировать дают поведение в организации.

В автономия качестве стимула публикация выступают предметы естественно и действия, внешние некорректность по отношению к стимулируемому основные лицу.

Недооценка дальнейшем какого-либо элемента исходя системы мотивации этой запускает процесс демотивации персонала: возде вся система стимул побуждения к труду которые становятся нестабильной и имеет ссуды тенденцию к разрушению.

Демотивация работника надо и, как следствие, работником низкая трудовая компенс отдача вызывается мотивировать следующими основными зависит причинами:

− чрезмерное процесс и/или авторитарное свою вмешательство со стороны требности непосредственного руководителя;

− отсутствие благода психологической и организационной несколько поддержки работника;

− недостаток групповая важной для ность работника информации;

− недостаток положительные внимания руководителя которого к запросам подчиненного;

− отсутствие системе обратной связи, дальнейшем то есть незнание него работником результатов несколько своего труда;

− неэффективное определенный решение руководством положительное служебных проблем посредством работника;

− некорректность относительно оценки работника случае руководителем;

− чрезмерная деятельности официальность в общении поче с работником и др.

Эти вызывающих явления вызывают иметь работника чувство следовать унижения собственного элемента достоинства, потерю тимостью уверенности в себе, будет в стабильности своего этой служебного положения публикация по возможности карьерного необходимости роста [2].

Итак, следовать идеальная работа отрицательных должна:

− иметь ваться целостность, т.е. приводить дают к определенному результату;

− оцениваться стороны служащими как важная и связана заслуживающая быть многие выполненной.

− давать возможность история служащему принимать элемента решения, необходимые иметь для ее выполнения, крайне т.е. должна вопросы быть автономия (в чрезмерной установленных пределах). Либо, учесть как вариант, - групповая чрезмерной автономия.

− обеспечивать обратную которые связь с работником, автономия оцениваться в зависимости осознанное от эффективности его поче труда.

− приносить справедливое мерилом с точки зрения основные работника вознаграждение.

Деятельность администрации Лебедянского района строится в соответствие с Уставом района. Устав Лебедянского района является актом высшей юридической силы в системе муниципальных правовых актов, имеет прямое действие и применяется на всей территории Лебедянского района[4].

Администрация района является постоянно действующим исполнительным органом местного самоуправления и осуществляет свою деятельность под руководством главы администрации района. Администрация района является юридическим лицом.

Коллективными формами деятельности администрации Лебедянского муниципального района являются: Административный Совет, комиссии, совещания.

Администрация района:

1. Разрабатывает и представляет на утверждение Совета проекты планов и программ социально-экономического развития района, бюджета, организует их исполнение.

2. Обеспечивает составление балансов необходимых для управления экономическим и социальным развитием района.

3. Рассматривает планы размещения, развития и специализации предприятий и организаций различных форм собственности, дает по ним заключения и, в необходимых случаях вносит свои предложения в соответствующие органы управления.

4. Управляет муниципальной собственностью района, решает вопросы создания, приобретения, использования, аренды объектов муниципальной собственности.

5. Назначает на должность и освобождает от должности руководителей муниципальных предприятий.

6. Заключает с предприятиями, организациями, не находящимися в муниципальной собственности, договоры о сотрудничестве в экономическом и социальном развитии района, на производство товаров народного потребления и иной продукции, оказание услуг.

7. Размещает в порядке, установленном Советом, предприятия, учреждения, организации на подведомственной территории,

8. Принимает решения об ограничении экологически вредной деятельности.

9. Осуществляет материально-техническое обеспечение мероприятий и программ, предусмотренных планом экономического и социального развития района.

10. Планирует использование земель, находящихся в ведении районного Совета.

11. Организует разработку и осуществление планов земельно-хозяйственного устройства населенных пунктов на территории района.

12. Разрешает в пределах своей компетенции земельные вопросы.

13. В соответствии с законодательством взимает плату за землю.

14. Представляет в установленном порядке в пожизненное наследуемое владение, бессрочное (постоянное) пользование, передает в

собственность и сдает в аренду, изымает земельные участки из всех земель в границах района, за исключением случаев предусмотренных законодательством.

15. Осуществляет в соответствии с законодательством управление и контроль в области использования и охраны вод, лесов, недр, а также регулирует использование водных объектов местного значения, месторождений общераспространенных полезных ископаемых, недр, а также других природных ресурсов на территории района.

Приведенные выше функции подразделений общей компетенции могут группироваться по-разному. В той или иной степени они присутствуют и в существующих сегодня структурах администрации Лебедянского муниципального района.

Список использованных источников

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента. М.: «ГНОМ-пресс» при сод. Т.Д. 2008, С. 440/

2. Горева О.В., Дергунова Т.Н. Образовательный кластер как эффективная форма повышения качества дополнительного образования детей //Образование и общество. 2011. №3 С.36-41.

3. Плеханов А. Г. Управление персоналом : учебное пособие / А. Г. Плеханов, В. А. Плеханов. Самара: СГАСУ, 2011, С. 184

4. Устав городского поселения города Лебедянь Лебедянского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 11 августа 2008 года № 14

Ельцов Дмитрий Александрович
Студент 2 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Смоленский филиал РАНХиГС
dewriter@yandex.ru
Научный руководитель: Лаврова Е.В., к.э.н., доцент

РОЛЬ PR-ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПОЛИТИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ

В теории управления политическими процессами большое значение имеют не только идеология и лидеры сами по себе, но и их продвижение и убеждение населения в правильности выбора именно такой идеологии и именно этого лидера. Такую задачу в сфере политики выполняют политический PR и политические технологии – совокупность методов оказания влияния на политический процесс. Львиную долю в политиче-

ском PR и политических технологиях занимает вопрос управления избирательной кампанией. В наше время технологии управления избирательной кампанией используются в политическом менеджменте очень широко, что делает эту тему весьма актуальной.

Основателем политических технологий принято считать итальянского философа времён позднего Средневековья и раннего Возрождения Никколо Макиавелли, являющегося автором таких трудов, как «Государь», «Рассуждения о первой декаде Тита Ливия», «О военном искусстве» и других, известных в значительно меньшей степени. Если в «Государе» рассматривается в основном вопросы завоевания и удержания власти в условиях монархических государств, то республики тщательно рассматриваются Макиавелли в «Рассуждениях о первой декаде Тита Ливия». Впрочем, Макиавелли, как в «Государе», так и в «Рассуждениях» представляет политику как весьма грязное дело. Например, в «Рассуждениях», пишет: «Никогда не следует обнаруживать таким образом своих намерений, а должно всячески стараться получить желаемое. Например, прося у кого-нибудь оружия, не следует говорить: «Я хочу тебя убить им». А когда получишь оружие в руки, тогда можешь исполнить своё желание.» [3, с.227]. Учение Макиавелли состоит в отбрасывании эмоций и совершении подлостей во благо государства и народа. Тем не менее, Макиавелли впервые столь подробно рассматривает политику не в общем, а в весьма субъективном ключе, давая поучения о том, как должно вести себя государю, чтобы государём и оставаться.

Задолго после Макиавелли появляются и учёные и философы, рассуждающие о том, как должно действовать правителю. Со временем, во многом благодаря существованию института выборов в республиканских государствах, эти учения выливаются в полноценную область политологии – политические технологии [1, с.4]. Источник определяет политические технологии следующим образом: «определим политические технологии как целенаправленно сконструированную совокупность приёмов и способов достижения результата, использование которых влияет на государство и несовпадающие интересы значимых социальных групп» [4, с.262]. Избирательная кампания является одним из главных полигонов для применения политических технологий. Основными субъектами избирательной кампании являются партии и отдельные политические лидеры, борющиеся за власть.

«Современное общество представляет собой сложную систему взаимодействий различных групповых интересов (социальных, экономических, этнических, профессиональных, конфессиональных), находящихся в состоянии постоянной борьбы и конкуренции за обладание и распоряжение разнообразными общественными ресурсами, за право доступа к

процессу выработки и принятия государственных (политических) решений с целью обеспечения себе преимуществ и выгод» [2, с.177]. Именно для привлечения на свою сторону таких групп и применяются политические технологии. Из-за огромного числа таких групп и наличия между ними сложных взаимосвязей, которые со времён Макиавелли стали гораздо более разветвлёнными и глубокими, сложилась профессия политических консультантов, и такая область профессиональной деятельности, как политическое консультирование.

«Политическое консультирование представляет собой род профессиональной деятельности по интеллектуальному и организационному обеспечению функционирования политической системы посредством создания и реализации высокоэффективных аналитических и коммуникационных технологий политического управления» [5, с.236]. Таким образом, избирательной кампанией управляют не сами кандидаты, а специалисты в области политического консультирования, также называемые политическими консультантами или политтехнологами.

Таким образом, PR-технологии в сфере политического менеджмента являются весьма специфической областью деятельности, обеспечивающих эффективное функционирование политических структур. В современных реалиях применение методов PR в политической кампании не просто важно, оно необходимо. Сегодняшняя политика не обходится без PR-технологий, а главной и наиболее важной областью их применения были и остаются избирательные кампании, обеспечивающие развитие политическому PR.

Список использованных источников

1. Аверьянова Т.В., Зайцев В.В. Управление обществом на основе современных информационных технологий // В сборнике материалов II международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и студентов: Информационное общество: проблемы правовых, экономических и социально-гуманитарных наук, 2016. – ЧУО «БИП-Институт правоведения». – С. 3-4.

2. Введение в политическую теорию: Учебное пособие / Под ред. Б. Исаева. – СПб: Питер, 2013. – 630 с.

3. Макиавелли, Н. Государь; Рассуждения о первой декаде Тита Ливия; О военном искусстве: Сборник / Н. Макиавелли; пер. с ит. – 2-к изд. – Минск: Попурри, 2013. – 672 с.

4. Политология: учебник / коллектив авторов; под ред. В.И. Буренко. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2013. – 392 с.

5. Управление общественными отношениями: учебник. Изд. 2-е, перераб. и доп. / Под общ. ред. В.С. Комаровского. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 352 с.

Ермошина Алина Владимировна
Студент 4 курса направление подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
alinavl115@gmail.com
Научный руководитель: Башлыков Т.В., к.с.н., доцент

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Одним из важнейших факторов конкурентоспособности организации являются люди. Управление персоналом определяет успех предприятия. Кадровая политика, направленная на повышение производительности труда должна зависеть от знаний, навыков и скрытого потенциала мотивации сотрудника. Для получения высоких показателей производительности труда на предприятии должна быть система мотивации труда.

Действенная система мотивации обеспечивает не только социальную и творческую активность работников, но и повышение общей результативности и прибыльности деятельности предприятия, что отражается в росте уровня эффективности.

Для того чтобы правильно смотивировать людей необходимо знать их тип личности, уметь прогнозировать их поведение, а также знать потребности людей и создавать условия для их удовлетворения. Следует помнить и о том, что после удовлетворения одной потребности возникает другая. И после удовлетворения одной пусть и немалой потребности человека надеяться на то, что в дальнейшем поощрения ему не нужны было бы огромной ошибкой.

Мотивационный механизм в организации отталкивается непосредственно от мотивов сотрудников. Мотивационный механизм на крупных промышленных предприятиях имеет определенные особенности. Эти особенности определяются:

- материальной мотивацией, которая выражается в стабильности получения заработной платы и премиальных отчислениях;

- наличием ограничений, препятствующим самореализации работников в тех случаях, если это противоречит целям организации;

- прообразом социума (отражение явлений происходящих в обществе);

- сетями социальных связей. Люди, работающие на таких предприятиях, в основном общаются со своими коллегами и их семьями;

- проблемами изолированности, которые приводят к снижению разнообразия жизненных впечатлений и творческого потенциала работников;

- противоречиями между трудом и капиталом.

Менеджер, зная все особенности работы на промышленном предприятии, может управлять персоналом на основе сложенного мотивационного механизма, дополняя и возможно видоизменяя его в зависимости от состояния внешней и внутренней среды.

Для того чтобы мотивационный механизм был в действии и работал на благо предприятия необходимо периодически проводить его мониторинг, для выявления отрицательных и положительных результатов его применения. В случае отклонения от нормы, т.е. ухудшения производительности труда или ненужности того или иного нововведения мотивации, необходимо применить меры и видоизменить механизм мотивации персонала. Текущее положение дел организации в области мотивации персонала определяется с помощью четырех показателей эффективности мотивации персонала на промышленном предприятии, которые нельзя измерить в числах:

– вовлеченность или невовлеченность персонала в трудовую деятельность;

– удовлетворенность работника трудом;

– трудовое поведение;

– уровень производительности предприятия.

С вовлеченности сотрудников в трудовую деятельность начинается развертывание потребностей человека, включенность в труд определяет структуру трудовых ценностей, их значимость. Такие сотрудники больше и лучше работают и заинтересованы в успехе компании. Они постоянно выдвигают новые идеи, которые реализовываясь, приносят прибыль предприятию.

Удовлетворенность работника трудом, которая представляет собой оценку качества трудовой деятельности по критериям удовлетворения значимых и актуальных потребностей работника формируется путем соотнесения ожиданий работника с реальными личностными результатами труда. Сотрудник, ощущая полную включенность в деятельность и четко осознавая свои цели способен принести большее благо предприятию.

Трудовое поведение, т.е. превращение внутреннего состояния человека в действие по отношению к социально значимым объектам определяется трудовыми функциями рабочего места, психофизиологи-

ческим и профессионально-квалификационным потенциалом работника и, конечно, мотивационным ядром.

И последним и главным показателем является уровень производительности предприятия. Это конечный этап отражающий эффективность мотивации, на котором можно соотнести затраты на проведение мероприятий по мотивированию сотрудников и конечную выработку продукции, сделав выводы и поправки если нужно.

А выявить результат производительности труда можно по формуле расчета эффекта от увеличения производительности труда (за месяц):

$Э_п = Р \times Д_м \times (П_2 – П_1)$.

Рассчитав по данной формуле производительность труда можно сделать выводы о целесообразности применения определенной методики мотивации персонала и ее влиянии на производительность труда.

Различные методы управления персоналом и его мотивацией должны ориентироваться на эффективность требуемых материальных и финансовых затрат и достижение организационных целей. Именно поэтому при выборе методики управления персоналом и мотивации его, прежде всего, следует проанализировать эффективность управления.

Список использованных источников

1. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М. ИНФРА-М, 2017. – 238 с.

2. Холодков А., Карпова Е., Сурков С. Особенности мотивации персонала крупных промышленных предприятий. Журнал «Управление персоналом», №12, 2008г.

3. Шамрай С.Ю. Мотивация и стимулирование персонала к повышению эффективности функционирования предприятия. Журнал «Теория и практика общественного развития», №4, 2011г.

Жаркова Дарья Александровна
Студент 4 курса направление подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
dasha.zharkova.1995@mail.ru
Научный руководитель: Сухина Ю.В., к. н. по г. у., ст. преподаватель

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ

Актуальность темы обусловлена современными этапами трансформации экономики в России. О данном процессе свидетельствуют изменения во всех сферах деятельности страны, которые носят инновационный характер. Так, на сегодняшний день «применение инновационных практико-ориентированных технологий активно используют и структуры государственной службы, что вновь увеличивает спрос на новые инновационные подходы к подготовке кадров» [1, с. 443]. В скором времени стране придется осуществить изменения экономической системы, которые будут соответствовать тем проблемам, которые происходят в международном сообществе. Кризис, который начался в 2008 году и продолжается до настоящего времени, образовывает новые проблемы, которые затронули не только развивающиеся страны, но и развитые. Россия в том числе. Поэтому необходимо сформировать новую модель развития нашей страны, способную обеспечить России значимое место в мире.

Рост в экономике может быть не сильно заметен сразу после ее преобразования. Как показывает зарубежный и отечественный опыт, кризисы во многих странах мира приводили к сжатию экономики, но после автоматического восстановления баланса они приходили в норму и экономический рост. Теперь все иначе. Странам в современных условиях развития их экономик необходимо брать курс на инновационное развитие, особенно в сфере внешнеэкономической деятельности. Главной целью государственной инновационной политики в сфере внешнеэкономической деятельности является создание социально-экономических, организационных и правовых условий для эффективного воссоздания, развития и использования научно-технического потенциала страны, обеспечение внедрения современных экологически чистых, безопасных, энерго- и ресурсосберегающих технологий, производства и реализации на международном рынке новых видов конкурентоспособной продукции [2, с. 147]. Наглядным примером стала Япония. На протяжении уже четверти века ее темпы роста, близкие к стагнации, не получается улучшить никакими изменениями, не затрагивая при этом ее экономику глобально, а также не учитывая ее международное окружение и современные глобальные инновационные изменения мирового сообщества. На протяжении пяти лет похожая ситуация наблюдается и в еврозоне. Такое положение, которое развивается в последние годы, требует, чтобы восстановление экономического роста решалось по-новому, так как старый подход уже не эффективен.

Одним из направлений стимулирования социально-экономического развития России является привлечение инвестиций – частных и государственных, внутренних и внешних. Инвестиции в настоящее время должны быть драйвером – более важным, чем рост потребле-

ния и экспортный спрос. Выход России на траекторию устойчивого роста требует существенного увеличения масштабов инвестиций – с нынешних 20% ВВП до 22–24%.

Также значительную долю во влиянии в сторону увеличения занимает научно-технический прогресс. Однако эта сфера в России требует серьезных преобразований. Так, анализ за 2010–2016 гг. показал, что объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок сократился более чем в 10 раз. Учитывая, что на долю научно-технического прогресса приходится основная часть прироста национального дохода, его ослабление приводит к утрате возможностей будущего социально-экономического развития страны, роста конкурентоспособности ее экономики на международном рынке.

Сегодня необходимо по-новому посмотреть на научную продукцию, на создание которой затрачиваются десятки миллиардов рублей. Необходимо также провести фундаментальную инвентаризацию научных разработок, открытий и изобретений, определить работы, соответствующие мировому уровню, провести их лицензирование и предъявить на рынок научной продукции. Поэтому существенных изменений требует сфера высшего профессионального образования. Интеграция России с мировым сообществом, переход к инновационным методам управления, в том числе в образовательном процессе, ставят перед системой высшего профессионального образования задачи повышения качества подготовки специалистов, соответствующих потребностям современного рынка труда [3, с. 186].

Таким образом, среди основных путей социально-экономического развития России следует назвать: обеспечение адресности социальной помощи; расширение инструментов социальной политики; модернизация рынка труда; привлечение инвестиций; создание новых возможностей для развития отраслей человеческого капитала (образования, здравоохранения).

Список использованных источников

1. Мироненко Н.В., Котлярова О.В., Сухина Ю.В. Трансформация системы обучения в процессе подготовки кадров государственного и муниципального управления / Н.В. Мироненко, О.В. Котлярова, Ю.В. Сухина // Среднерусский вестник общественных наук; [серия «Экономика»]. Россия, Орел. 2016. Т. 11, № 6. С. 432–439.

2. Сухина Ю.В. Формирование механизмов государственного управления инновационным развитием внешнеэкономической деятельности / Ю.В. Сухина // Вестник Амурского государственного университета;

[серия «Естественные и экономические науки»]. Россия, Благовещенск, 2013. Вып. 63. С. 145–152.

3. Сухина Ю.В. Управление инновационным развитием дистанционного обучения в высшем учебном заведении / Ю.В. Сухина, Д.А. Фадеева // Вестник Амурского государственного университета; [серия «Естественные и экономические науки»]. Россия, Благовещенск, 2015. Вып. 71. С. 85–189.

Жданова Анастасия Александровна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственной и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
an.corchagina2014@yandex.ru
Научный руководитель: Аксёнова М.А., канд. экон. наук, доц.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Стратегия социально-экономического развития нынешнего руководства России направлена на обеспечение конкурентоспособности страны, укрепление ее позиций на мировой арене, но экономический рост не должен болезненным образом сказываться на социальном положении населения страны.

В современных условиях при определении приоритетов развития приходит понимание необходимости ориентироваться на потребности человека, его мнения и интересы; в связи с этим увеличивается роль органов местного самоуправления, требуется их планомерное участие в управлении этим процессом в качестве равноправных партнеров с органами государственной власти.

Именно поэтому проблемы социально-экономического развития муниципального образования являются столь актуальными в настоящее время.

Социально-экономическое развитие муниципального образования является управляемым процессом изменения социальной и экономической сфер, приводящим к качественному улучшению условий жизни населения.

Формирование политики в социально-экономической сфере затрагивает интересы всех граждан и предприятий региона, определяет будущее его развития. Определение перспектив развития и формирование приоритетных направлений должно иметь надежное научное

обоснование. Это предполагает вовлечение научного сообщества, ведущих авторитетных экспертных институтов, а также населения и общественно-политических организаций; также необходима четкая правовая регламентация данного процесса.

Особое значение приобретает решение первостепенных вопросов совершенствования системы муниципального управления, т. к. именно на местные органы управления возлагается ответственность за решение принятых задач социально - экономического развития подведомственной территории. Муниципальные органы управления должны не только оперативно решать насущные проблемы, но и уметь планировать свою работу на перспективу. И это становится очевидным - без планирования хозяйственно-социальный комплекс муниципального образования эффективно развиваться не сможет.

Первостепенной целью социально-экономической политики субъекта Российской Федерации должно быть население региона, его здоровье, благосостояние, уровень культуры и образования, интеллектуальный потенциал. Все остальное - только средства для достижения поставленной цели. Экономика существует для народа, а не люди для экономики. В Конституции Российской Федерации сказано, что в ст. 7 содержится положение о том, что «Российская Федерация - социальное государство» и оно ведёт политику, направленную на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие граждан[3].

Качество жизни отражает удовлетворенность людей: обеспеченность, комфортность, удобство жизненных условий, т.е. качество жизни - это насколько хорошо живется людям. Это понятие активно используется в международной практике, особенно при сравнении уровней социального и экономического развития стран.

Основная цель муниципального управления – повышение качества и уровня жизни образующего местное сообщество, и увеличение его вклада в развитие всего общества, в связи с чем, перед органами местного самоуправления стоит двуединая задача: управление текущими делами для достижения оперативных целей и управление развитием для достижения стратегических целей. Положительному решению этих задач способствует применение комплексного развития муниципального образования, включающей разработку и реализацию концепции (программы, планы) социально-экономического развития муниципального образования [1].

Социально-экономическое развитие муниципальных образований следует рассматривать со стороны комплексного подхода, кото-

рый будет поэтапным и затронет практически все сферы жизнедеятельности муниципального образования.

Таким образом, эффективное управление является предпосылкой, неотъемлемым свойством и результатом социально-экономического развития общества в целом [2].

Процесс реформирования экономики нашей страны еще не завершен, но современная Россия сохранила достойное положение в группе ведущих развитых стран мира.

Российская экономика на современном этапе нуждается в поддержке со стороны государства. Необходим уверенный подъем инвестиционной активности, оживления внутреннего производителя и окончательного закрепления приоритетных рыночных отношений.

Главная задача для современной России - найти новые звенья экономического роста, сформировать экономику, опирающуюся на максимальную реализацию человеческого потенциала. Сегодня Российская Федерация имеет уникальный исторический шанс занять ведущее положение в современном глобальном обществе мировых цивилизаций.

Список использованных источников

1. Васильев В.П. Качество и уровень жизни населения Российской Федерации. М.: ЭКОС. 2011. 117 с.

2. Зимин В.А. Эволюция политической культуры в Российской Федерации / под ред. засл. деят. науки РФ, докт. ист. наук, проф. Л.В. Храмкова. Самара, 2009.

3.Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с поправками от 30 декабря 2008 г.) ст. 7 // Собрание законодательства РФ. 2009. № 4.

Жукова Тамара Евгеньевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
madomand@mail.ru
Научный руководитель: Щетинина И.С., к.т. н., доцент

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Социальная поддержка означает представление помощи с учетом законодательно установленных гарантий по социальному обеспечению.

Социальная поддержка осуществляется в самых разнообразных формах: в виде денежной помощи, предоставления материальных благ, бесплатного питания, приюта, оказания медицинской, юридической, психологической помощи, покровительства, опекунства, усыновления.

Социальная поддержка не ограничивается только материальной помощью. Она включает также меры в виде содействия и услуг, оказываемых отдельным лицам или группам населения социальными службами для преодоления жизненных трудностей, поддержания социального статуса, адаптации в обществе.

Деятельность социальных служб по социальной поддержке, оказанию социально-бытовых, медицинских, педагогических, правовых услуг и материальной помощи, проведению социальной адаптации и реабилитации граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, сформировалась в отдельную отрасль социальной сферы — социальное обслуживание.

Многочисленные направления социальной поддержки как содействия человеку в преодолении его жизненных трудностей, решении личностных проблем можно сгруппировать по нескольким основаниям:

- по содержанию социальная поддержка может быть материально-экономической, социально-бытовой, организационно правовой, коммуникативно-психологической, профессионально-трудовой;
- по деятельности осуществления различают постоянную, периодическую и ситуационную поддержку. Постоянная социальная поддержка оказывается, например, престарелым, проживающим в домах интернатах, или детям-сиротам, периодическая – работникам, обучающимся без отрыва от производства, ситуационная – людям, оказавшимся в трудной ситуации.

Социальная поддержка является составной частью системы государственной социальной защиты.

Социальная защита – это политика государства по обеспечению конституционных прав и минимальных гарантий человеку независимо от его места жительства, национальности, пола, возраста.

Под государственной социальной защитой понимается система отношений индивид - государство и семья - государство, складывающаяся по поводу: обеспечения государством гарантированного минимального уровня жизни для нормального воспроизводства рабочей силы и содержания иждивенцев; сохранения прежнего уровня жизни утратившим трудоспособность вследствие рисков (производственной травмы, безработицы, болезни, наступления старости, смерти кормильца, форс-мажорных обстоятельств таких, как наводнение, землетрясение, террористический акт и др.); обеспечения минимальных жизненных

стандартов изначально нетрудоспособным членам общества (детям и инвалидам) [2].

Назначение системы социальной защиты населения состоит в том, чтобы с помощью нормативно-правовых, экономических, социально-психологических, организационно-технических средств и рычагов осуществлять поддержку и помощь нуждающимся в этом группам населения и отдельным гражданам.

Основные цели социальной защиты населения – избавление от абсолютной нищеты (когда среднедушевой совокупный доход семьи ниже прожиточного минимума), оказание материальной помощи населению в экстремальных условиях, содействие адаптации социально уязвимых групп населения к условиям рыночной экономики.

Современная практика построения системы социальной защиты населения имеет определенную специфику в различных странах мира. Несмотря на принципиальные различия в объемах, направлениях и институтах социальной защиты в этих странах, она строится по единым принципам: субсидиарности, солидарности, эффективности, адекватности, непрерывности и т.д.

Системообразующим базисным принципом социальной защиты в рыночной экономике является принцип субсидиарности (дополнительности). Он состоит в том, что в силу некоторых обстоятельств в рыночной экономике индивид может нуждаться в помощи государства. Эта помощь должна предоставляться в объеме стартового минимума, который усилит его индивидуальные устремления и готовность к успешной деятельности, но при этом не ограничит ответственность индивида за собственное положение и экономическую инициативу.

Выстраивая систему социальной защиты в соответствии с принципом субсидарности, государство, таким образом, отдает предпочтение защите активности и частной инициативы, гарантируя и обеспечивая каждого индивида необходимыми условиями для высокопроизводительной конкурентной экономической деятельности. Если индивид по тем или иным причинам выбывает из конкурентной борьбы, то государство оказывает ему поддержку, стимулируя его усилия вернуться в сферу рыночной деятельности. При этом исходя из принципа субсидиарности поддержка государства носит не безвозмездный и не безусловный характер, а осуществляется с учетом трудового вклада нуждающегося, размера уплачиваемых налогов и взносов. В соответствии с данным принципом строится система пособий работающим (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по безработице).

Поиск оптимального сочетания принципов субсидиарности и солидарности, эффективности и справедливости делает политику социальной

защиты одним из самых подвижных элементов государственной экономической политики, который находится в постоянном маятниковом движении от патернализма, когда государство берет на себя непосильные обязательства по социальной защите большинства граждан, до индивидуализма, когда государство самоустраняется от решения большинства социальных проблем.

Список использованных источников

1. Аникин В.А. Бедность в России на фоне других стран // Мир России: социология, этнология. 2014. №4. С. 59-95.

2. Охотский Е.В. Теория и механизмы современного государственного управления. М.: Юрайт, 2013.

Зайцева Татьяна Владимировна
Магистрант 1 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий Филиал РАНХиГС
mailto:zaitctva91@mail.ru
Научный руководитель: Подкутова С.Л., к. п. н., доцент

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ИНВАЛИДОВ В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Как следует из ст. 72 Конституции РФ, социальное обеспечение является составной частью более широкого понятия "социальная защита".

По данным Федеральной службы государственной статистики количество инвалидов в РФ на начало 2017 года – 12,42 млн. человек. Статистические данные свидетельствуют о росте числа инвалидов среди трудоспособного населения, что актуализирует необходимость постоянного и целенаправленного изучения проблем инвалидов как на государственном, так и на региональном уровне.

Правовое регулирование социальной защиты инвалидов в Российской Федерации строится на принципе обеспечения им равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод. Права лиц с ограниченными возможностями на участие в жизни общества и защита их интересов закреплены федеральным законодательством и рядом подзаконных актов.

Социальная защита инвалидов – одно из важных направлений государственной политики. Как основополагающий законодательный акт, регулирующий права рассматриваемой категории населения выступает Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ В частности, в нем

установлены основные направления политики РФ в области социальной защиты инвалидов[2]. А именно:

- (ст. 33) требование, что государственные органы исполнительной власти при подготовке и принятии решений, затрагивающих интересы инвалидов, должны привлекать представителей общественных объединений инвалидов;

- (ст. 9) право инвалидов на реабилитацию, которое реализуется в индивидуальной программе реабилитации, выдаваемой каждому инвалиду;

- индивидуальная мобильность;

- (ст. 17) право инвалидов на обеспечение жилой площадью;

- (ст. 20) перечень мероприятий органов государственной власти, направленных на повышение конкурентоспособности инвалидов на рынке труда;

- надлежащее лекарственное обеспечение и т.д.

Важную роль в обеспечении прав инвалидов на социальную поддержку и защиту играет Фонд социального страхования РФ. Так, на территории Липецкой области функционирует Государственное учреждение – Липецкое региональное отделение Фонд социального страхования РФ (далее – ФСС). В нем на основании Приказа ФСС РФ от 10.05.2007 N 131 [3] создан Экспертный общественный совет по вопросам обеспечения инвалидов техническими средствами реабилитации. Кроме того, ФСС в ответе за предоставление инвалидам такой меры социальной защиты как санаторно-курортное лечение, своевременность и значимость которого также важны, как и качественное лечение.

В соответствии со ст. 9 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ санаторно-курортное лечение – одно из основных направлений реабилитации инвалидов. Право на данную социальную услугу предусмотрено ст. 6.2 Закона о социальной помощи. Механизм финансового обеспечения предоставления санаторно-курортного лечения определен Постановлением Правительства РФ от 29.12.2004 N 864 [4]

На первый квартал 2017 года на обеспечении в ФСС средствами реабилитации и получении санаторно-курортного лечения находятся 69188 инвалидов и отдельных категорий граждан из числа ветеранов войны Липецкой области.

Ежегодно государство выделяет для всех ФСС около 30 млрд. рублей на обеспечение инвалидов средствами реабилитации и лечение в санаториях. В Липецкое отделение ФСС в первом квартале 2017 года поступило финансирование около 50 млн. рублей.

Однако, при рассмотрении материалов судебной практики выявлено, что ФСС не всегда своевременно предоставляет возможность для ин-

валидов пройти санаторно-курортное лечение или получить необходимые средства реабилитации. Самой распространенной причиной этого ФСС указывает недостаточность финансирования.

Так, по данным ФСС в 2017 году получают путевки на санаторно-курортное лечение инвалиды, обратившиеся в Фонд с заявлением еще в 2014 году. В первом квартале 2017 года технические средства реабилитации и протезно-ортопедические изделия инвалиды, обратившиеся с заявлением в начале прошлого года. Инвалидам приходится за свой счет приобретать средства реабилитации, так как ждать получения долго. Конечно, инвалидам предоставляется компенсация за приобретенные ими изделия из средств федерального бюджета, но не в полном объеме, а по ценам заключенных контрактов ФСС с фирмами на основании закона №44 ФЗ от 5 апреля 2013 года.

Судебная практика свидетельствует, что почти в каждом районном суде можно найти обращение инвалидов по вопросам, связанным с реализацией их права на санаторно-курортное лечение или несвоевременным обеспечением средствами реабилитации.

Таким образом, безусловно, актуален вопрос о дальнейшем совершенствовании законодательства о медико-социальной реабилитации инвалидов. Однако проблемы инвалидов не ограничиваются предоставлением им санаторно-курортного лечения. Остро стоят и другие проблемы: обеспечение доступности для инвалидов жилых и производственных помещений, транспорта, объектов социальной сферы; их обучения и трудоустройства.

Всё вышеизложенное подтверждает чрезвычайную актуальность поставленной проблемы. Оптимальная социальная политика государства, региональных органов власти по организации социальной помощи инвалидам, привлечение общественности к её проблемам и решению этих проблем, позволит значительно повысить качество жизни инвалидов.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. N 31. Ст. 4398.

2. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 07.03.2017) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. 1995. N 48. Ст. 4563.

3. Приказ ФСС РФ от 10.05.2007 N 131 (с изм. от 21.03.2008) "Об Экспертном общественном совете при Фонде социального страхования

Российской Федерации по вопросам обеспечения инвалидов техническими средствами реабилитации и отдельных категорий граждан из числа ветеранов протезами и протезно-ортопедическими изделиями" // СПС «Консультант Плюс».

4. Постановление Правительства РФ от 29.12.2004 N 864 (ред. от 30.12.2016) "О порядке финансового обеспечения расходов по предоставлению гражданам государственной социальной помощи в виде набора социальных услуг" (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2017)// Собрание законодательства РФ. 2005. N 1 (часть 2). Ст. 109.

Захарова Оксана Алексеевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
madomand@mail.ru
Научный руководитель: Паршина М.И., к.э. н., доцент

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ РОССИЙСКОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Государственная кадровая политика – это национальная стратегия по созданию, развитию и рациональному использованию трудового потенциала государства. Особенности реализации государственной кадровой политики в сфере здравоохранения обусловлены спецификой данной отрасли, которая играет ключевую роль в обеспечении расширенного воспроизводства человеческого потенциала страны.

Будучи социальным явлением, кадровая политика представляет собой «стратегию субъекта управления по отношению к формированию и востребованности профессиональных возможностей граждан, обеспечивающих достижение целей социума»[3].

Субъектом управления здесь выступают органы управления здравоохранением различных уровней власти, а регулирование как одна из функций управления, направлена на обеспечение упорядоченного состояния, заданного уровня организованности системы здравоохранения, профессиональной компетентности врачебного персонала.

Таким образом, кадровую политику в системе здравоохранения представляем как стратегию государственной системы здравоохранения по отношению к формированию и востребованности кадрового потенциала отрасли для поддержания организованности

этой системы и осуществления врачами непосредственных функций по охране здоровья граждан.

Одним из объектов кадровой политики являются кадровые отношения, которые представляют собой особый вид упорядоченных и организованных социальных взаимодействий, складывающихся в процессе формирования, развития и обеспечения востребования кадрового потенциала организации. Кадровые отношения могут проявляться в различных формах: от делового партнерства, сотрудничества, взаимовыручки до конкуренции, соперничества или конфликтности.

Нередко кадровые отношения регулируются на уровне норм права. В то же время они могут управляться и нравственными инструментами - принципами, правилами корпоративного поведения, требованиями морали и др. В этом случае они выражают характер нравственных отношений и направлены на формирование должной моральной атмосферы в трудовых коллективах.

Структурные преобразования, протекающие в социально-трудовой сфере российского общества, позволяют выделить важнейшие направления преобразований в кадровых отношениях. Кадровые отношения всегда носят целенаправленный характер, основываясь на целеполагании субъектов и объектов кадровой политики.

В ходе реализации концепций и программ профессионального развития руководители лечебно-профилактических учреждений, профильных отделений больниц и поликлиник должны стимулировать, прежде всего, развитие профессионализма медицинского персонала, повышение профессиональной компетенции и компетентности врачей, создавать условия для повышения их деловой и профессиональной активности.

Качественным составом принятых на работу врачей высокой квалификации в значительной степени определяется объем работы кадровых служб по профессиональному развитию медицинского персонала. Поэтому освоение современных технологий поиска, подбора и отбора кандидатов на врачебные должности, организация конкурсных процедур могут иметь важное значение для эффективного управления профессиональным развитием медицинского персонала лечебно- профилактических учреждений.

Управленческая практика свидетельствует о том, что планирование профессионального развития кадрового состава лечебно-профилактических учреждений должно вестись непременно на основе прогнозирования потребностей и учета возможных

изменений функций и компетенций врачей, увеличения объема их работы, совершенствования должностной структуры.

Систематизация кадрового планирования в лечебно-профилактических учреждениях, включая индивидуальное планирование и программирование профессионального развития врачей, является непреложным условием достижения целей и задач профилактики, диагностики и лечения болезней пациентов. И здесь следовало бы отметить важность учета условий и факторов формирования профессионализма врачей как на личностном уровне, так и на уровне лечебно-профилактического учреждения.

Однако основной проблемой развития российского здравоохранения остается проблема кадрового обеспечения лечебно-профилактических учреждений. В Российской Федерации на начало 2014 года общая численность врачей, работающих в учреждениях здравоохранения подчинения Минздрава России, составила 732 821 человек [3]. Это при том, что начиная с 2010 года, число работающих с высшим медицинским образованием увеличилось на 17 тыс. специалистов.

Несмотря на то, что врачей в Российской Федерации больше на душу населения, чем, в среднем, в развитых странах, качество медицинской помощи и показатели здоровья населения в нашей стране значительно хуже, что свидетельствует о низкой эффективности отечественной системы здравоохранения, недостаточной квалификации медперсонала и слабой мотивации их к профессиональному совершенствованию.

Цель кадровой политики в решении выделенных проблем известна - подготовить нужных работников нужной квалификации, определить их в нужное место и в нужное время, дать нужное задание, при этом сохранив гибкость в реагировании на кризисные ситуации, решая существующие проблемы и предвосхищая будущие события.

Таким образом, совершенствование управления кадровыми процессами в лечебно-профилактических учреждениях является важнейшим направлением в реализации кадровой политики в системе российского здравоохранения.

Список использованных источников

1. Государственная кадровая политика в сфере здравоохранения / под ред. Костина А.А., Пономаренко Б.Т. М.: "Этносоциум", 2015. 96 с.

2. Трепель В. Г. К вопросу об оценке деятельности медицинских работников, участвующих в оказании медицинских услуг // Управление качеством в здравоохранении. 2015. № 2. С. 20-24.

3. Официальный сайт Министерства здравоохранения Российской Федерации URL: http://www.rosminzdrav.ru/ (дата обращения: 21.04.2017).

Зеленцова Анастасия Александровна,
Студент 2 курса направление подготовки «Экономика»
Россия, Липецкий Филиал РАНХиГС
nasta.mesh25@yandex.ru
Научный руководитель: Титова М.В., к.э.н., ст. преп.

ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПАРТИСИПАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

Партисипативная модель управление – (от англ. participant – участник или participation – участие) предполагает привлечение работников к управлению предприятием и базируется на предпосылке, что человек на нем является не только исполнителем определенной функции, а проявляет заинтересованность в том, как организована его работа и в каких условиях он трудится, а также как его работа сказывается на деятельности всего хозяйствующего объекта.

Суть такого управления состоит в следующем. Работникам организации дается право на самостоятельное принятие решений в отдельных аспектах своего труда, в частности режима, средств и технологий его существования, что позволяет тем самым включиться в процесс управления и участвовать в деятельности компании.

Партисипативное управление имеет ряд преимуществ. Так как работники могут обладать той информацией, которая не известна их руководителю, то участие сотрудников в управлении приводит к повышению качества принимаемых решений. При таком управлении у работников появляется возможность в полной мере проявить себя, продемонстрировать свои навыки и знания, почувствовать свою важность в организации, тем самым повышая мотивацию. Стоит отметить, что в основе мотивации лежат не только личные достижения сотрудника, но и общий результат работы компании. Так же, объедение рабочих в группы может положительно повлиять на корпоративный дух компании.

Однако партисипативное управление имеет и свои недостатки. Не каждый человек готов участвовать в управлении организацией, выдвигать свои идеи, предложения и при этом нести за это ответственность. Многим сотрудникам гораздо проще выполнять свою работу под руководством начальства. Привлечение работников к управлению в организации может не лучшим образом сказаться на менеджерах, так как их влияние над со-

трудниками может быть потеряно. Также большое количество времени будет уходить на обсуждение проблем, при этом однозначного решения может и не быть, а потраченное время уже не вернуть. В силу недостатка знаний и опыта многие идеи и предложения работников организации могут быть неуместными и нерациональными, поэтому руководство компании должно посвящать сотрудников в дела фирмы, отправлять персонал на повышение квалификации с целью углубления знаний и выдвижения более результативных и актуальных предложений.

В России большая часть предприятий вместо партисипативного метода использует директивное управление. На таких предприятиях рост по карьерной лестнице возможен лишь при наличии «хороших связей» с начальством, а не благодаря собственным заслугам в работе, осуществляется единоличное принятие решений, нарушение трудового законодательства становится нормой. По мнению большинства исследователей, к культурной особенности работников в России относится зависимость от коллектива, средний уровень индивидуальности, уход от ответственности и стремление «втереться в доверие». В основном начальство обращает внимание на личные качества работника , а не на то как он работает. Также стоит отметить склонность российских предпринимателей и их сотрудников к подкупу, попытки скрыться от налогов, отсутствие этических норм по отношению к конкурентам, зачастую руководитель компании не доступен для сотрудников низшего звена.

На основе вышесказанного можно сделать вывод, что в России действует не эффективное руководство управления персоналом, отсутствует сплоченность в коллективах, ответственность компании перед потребителем и обществом уходит на второй план. Именно поэтому очень сложно внедрить партисипативный метод управления в российскую практику.

Для того чтобы хоть немного приблизиться к партисипативному методу управления в нашей стране нужно вести поощрительные санкции в случаи проявления индивидуальности сотрудников, обеспечить проведение мероприятий, которые в свою очередь будут способствовать сплоченности коллектива, обеспечить взаимосвязь между начальством и рабочих низшего звена, отправлять сотрудников повышать квалификацию и обмениваться опытом за границей.

Список использованных источников

1. Артемов О.Ю. Партисипативная модель менеджмента как эффективная форма привлечения работников к управлению современными организациями./ О.Ю. Артемов, С.А Овчинников, Н.В. Овчинникова// Вестник РГГУ. 2014. №3. С. 36-46.

2. Ключко В.Н. Участие работников в управлении предприятиями. Российский опыт и перспективы // Менеджмент в России и за рубежом, 2007, №1

3. Новикова С.И. Партисипативное управление как современный метод мотивации./ С.И Новикова , О.А Гайер , Т.Е Карепова.// Сибирский Федеральный университет. 2012.

Иванова Ульяна Валерьевна
Студент 1 курса направление подготовки
«Экономика фирмы и отраслевые рынки»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
Ulyana_uva@mail.ru
Научный руководитель: Позднякова О.Ю. к.э.н.

МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Управленческое решение - это результат конкретной управленческой деятельности руководителя. Принятие решений является основой управления.

Управленческие решения всегда принимаются с учетом многочисленных рисков. Принятие многих решений тормозится оттого, что руководители корректируют выбор предпочтительного варианта в зависимости от своих переживаний. Многие замыслы гибнут именно потому, что руководитель физически перегружен и ориентируется не столько на достижение успехов, сколько на избежание неудач. Он стремится сохранить материалы, так как его количество ограничено. В то же время он хочет застраховать себя от неудач, которые вполне возможны, поскольку он может упустить другие управленческие циклы, взявшись за исполнение нового решения. Поэтому поле рисков видоизменяется каждый раз, как только принимается новый заказ [1].

Принимаемые решения должны основываться на достоверной, текущей и прогнозируемой информации, анализе всех факторов, оказывающих влияние на решения, с учетом предвидения его возможных последствий. Руководители обязаны постоянно и всесторонне изучать поступающую информацию для подготовки и принятия на ее основе управленческих решений, которые необходимо согласовывать на всех уровнях внутрипроизводственной иерархической пирамиды управления.

Но принятие управленческого решения может сопровождаться ошибками руководителя, что усиливает напряженность в его поле рис-

ка. Субъективные и объективные ошибки руководителя при принятии управленческих решений, представляют собой выводы на основе завершенных заказов, недооценки рисков, неправильное распределение обязанностей среди представителей подразделений, неправильное составление норм материалов для проведения закупки и многое другое [3].

Если рассматривать управленческие решения на примере производства, то можно сказать что с самого начала заключения договора на плечах руководителя лежит ответственность принятия какого-либо решения. На его рассмотрение уходит как несколько дней, так и недель. Поскольку необходимо провезти первые расчеты, на основе которых в дальнейшем буду базироваться закупки материалов, распределение трудозатрат и сроки выполнения конкретного заказа. А так же необходимо определить сложность выполнения данного заказа, возможные риски.

Неотъемлемой частью в выполнении заказа и распределении обязанностей является правильное распределение руководителем последовательности операций. В данном случае от управленческого решения зависит качество и срок выполнения заказа, а так же загруженность производства и станков [5].

Все методы принятия управленческих решений можно объединить в три группы: неформальные (эвристические), коллективные, количественные.

Неформальные (эвристические) методы принятия решений. Неформальные методы основаны на аналитических способностях лиц, принимающих решения. Это - совокупность логических приемов и методики выбора оптимальных решений руководителем, теоретическое сравнение альтернатив с учетом накопленного опыта. Неформальные методы базируются в основном на интуиции мастера. Их преимущество состоит в том, что они принимаются оперативно; недостатком является то, что эти методы не гарантируют от выбора ошибочных решений, поскольку интуиция может подвести мастера.

Коллективные методы обсуждения и принятия решений*:* заседание балансовой комиссии. Основным моментом в коллективной работе над реализацией управленческих решений является определение круга лиц – участников данной процедуры. Главными критериями формирования такой группы являются компетентность, способность решать производственные задачи, конструктивность мышления и коммуникабельность.[4]

Наиболее распространен такой метод коллективной подготовки управленческих решений, как «мозговой штурм», или «мозговая ата-

ка» - совместное генерирование новых идей и последующее принятие решений. Если предстоит решить сложную проблему, собирается группа людей, которые предлагают любые решения определенной проблемы. Основное условие «мозгового штурма» - создание обстановки, максимально благоприятной для свободного генерирования идей. Чтобы добиться этого, запрещается опровергать или критиковать идею, какой бы фантастичной она ни была. Все идеи записываются, а затем анализируются специалистами.

Примером коллективного принятия решений может служить метод Дельфы, получивший название от греческого города Дельфы, прославившегося жившими там мудрецами. Метод Дельфы – многоуровневая процедура анкетирования. Суть метода состоит в том, что каждый эксперт отвечает на вопросы независимо и анонимно. Затем все ответы анализируются и в сводном виде доводятся до каждого эксперта. После каждого тура данные анкетирования дорабатываются и полученные результаты сообщаются экспертам с указанием расположения оценок. Первый тур анкетирования проводится без аргументации, во втором отличающийся от других ответ подлежит аргументации или же эксперт может изменить оценку. После стабилизации оценок опрос прекращается и принимается предложенное экспертами или скорректированное решение.

Среди коллективных методов принятия решений существует японская кольцевая система принятия решений – «кингисе», суть которой состоит в том, что на рассмотрение готовится проект новшества. Он передается лицам для обсуждения по списку, составленному руководителем. Каждый должен рассмотреть предлагаемое решение и дать свои замечания в письменном виде. После этого проводится совещание, на которое, как правило, приглашаются те специалисты, мнение которых руководителю не совсем ясно. Эксперты выбирают свое решение в соответствии с индивидуальными предпочтениями. И если они не совпадают, то возникает вектор предпочтений, который определяют с помощью одного из следующих принципов:

· большинства голосов – выбирается решение, имеющее наибольшее число сторонников;

· диктатора – за основу берется мнение одного лица;

· принцип Курно используется в том случае, когда коалиции нет, т.е. предлагается число решений, равное числу экспертов. В этом случае необходимо найти такое решение, которое отвечало бы требованию индивидуальной рациональности без ущемления интересов каждого в отдельности;

· принцип Парето используется при принятии решений, когда все эксперты образуют единое целое, одну коалицию. В этом случае оптимальным будет такое решение, которое невыгодно менять сразу всем членам группы, поскольку оно объединяет их в достижении общей цели и др.

Количественные методы принятия решений. В их основе лежит научно-практический подход, предполагающий выбор оптимальных решений путем обработки больших массивов информации (с помощью ЭВМ). В зависимости от типа математических функций, положенных в основу моделей, различают:

· линейное моделирование, при котором используются линейные зависимости;

· динамическое программирование, позволяющее вводить дополнительные переменные в процесс решения задач;

· вероятностные и статистические модели, реализуемые в методах теории массового обслуживания;

· теория игр – моделирование таких ситуаций, принятие решения в которых должно учитывать несовпадение интересов различных подразделений;

· имитационные модели позволяют экспериментально проводить реализацию решений, изменить исходные предпосылки, уточнить требования к ним.

Необходимость принятия решений объясняется сознательным и целенаправленным характером человеческой деятельности, возникает на всех этапах процесса управления.

Подводя итог, можно сказать, что управленческие решения классифицируются в зависимости от свойств, разных способов организации процедур их принятия, методов разработки, затрат времени и других ресурсов на принятие и реализацию и т.д. [2]

Условия, в которых принимаются управленческие решения, характеризуются степенью определённости проблемной ситуации, т.е. полнотой и достоверностью информации, описывающей эту ситуацию.

Таким образом, принятие решений - составная часть любой управленческой функции.

Методы принятия управленческих решений могут быть различными в зависимости от типа решаемых задач или проблем. Проблемы могут быть стандартными, имеющими четкую структуру, причинно-следственные связи, аналоги; хорошо структурированными, которые могут быть расчленены на подпроблемы, блоки вопросов, для каждого из которых обычно имеется набор решений; а также слабоструктурированными, которые обычно не имеют аналогов, причинно-

следственные связи не полностью ясны, способы решения не определены.

Что касается реализации управленческого решения, то тут можно выделить определенную последовательность действий, предварительно оценив реализуемость выбранного решения, а именно оценив предпочтения и вероятности реализации вариантов решения.

В реализации управленческих решений особая важность придается таким аспектам, как экономический, социально-психологический и организационный, которые необходимо учитывать на всех этапах реализации.

Начальный этап реализации управленческого решения - составление плана. Следующим шагом необходимо обеспечить контроль за выполнением работ и полученными результатами. Также важно соблюдать ряд правил, таких, например, как четкость постановки задач, лаконичность формулировок и др.

Крайне важно то, что принятие решения - не одномоментный акт, а результат процесса, имеющего определенную продолжительность и структуру. Процесс принятия решений - циклическая последовательность действий субъекта управления, направленных на разрешение проблем организации и заключающихся в анализе ситуации, генерации альтернатив, выборе из них наилучшей и ее реализации.

Сведение до минимума отрицательного влияния субъективного элемента на качество принимаемых управленческих решений - одна из главных задач оптимизации процессов принятия решений в управлении.

Список использованных источников

1. Электронная библиотека «IPRbooks» [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/

2. Гарант [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.garant.ru

3. Веснин В. Р. Менеджмент : учебник для вузов / В. Р. Веснин. - 3-е изд, перераб. и доп. - М. : ТК Велби. - 2006. - 504 с/

4. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента : учебное пособие / Н. И. Кабушин. – 10-е изд. – М. : Новое знание, 2007. – 336 с.

5. Рой О. М. Теория управления : учебное пособие / О. М. Рой. – СПб. : Питер, 2008. – 256 с.

Иванова Юлия Александровна
Студент 2 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
yivanova4896@mail.ru
Научный руководитель: Гурина М.А., к.э.н., доцент

ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Важнейшим аспектом оплаты труда на предприятии является установление системы оплаты труда. Система оплаты труда включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника (форма заработной платы), так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В систему оплаты труда включаются также условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий.

Важным инструментом повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов труда является использование премиальных систем оплаты, в которых основная часть заработной платы (оплата по тарифу или сдельным расценкам, должностной оклад) дополняется премией за высокие результаты их деятельности. [1]

В широком смысле премия (от латинского praemium - награда) – денежное или иное материальное поощрение в награду за успехи в какой-либо деятельности. В организации оплаты труда премия – элемент заработной платы, призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей работы, к более эффективному решению различных хозяйственных, управленческих и иных задач. Основной целью премирования является повышение эффективности работы организации на основе стимулирования трудовой активности работников [2].

Основными элементами премиальной системы являются показатели и условия премирования, размеры и источники выплаты премий, круг премируемых и порядок выплаты премий.

Система премирования должна убедить работника, что в организации существует четкая связь между активностью работника, результатами его деятельности и поощрениями, которые он получает, возможностями удовлетворить свои личные потребности [3].

Цель данной работы направлена на исследование структуры и эффективности использования премиальных систем оплаты труда на современных предприятиях. Объектной основой данного исследования стали работники различных российских предприятий. Предметом исследования является система премирования.

В ходе социологического опроса были получены следующие результаты:

1. Основная часть работающих респондентов (79,3%) стабильно получают премиальные выплаты и считают, что премиальные поощрения являются прямой мотивацией к повышению производительности труда. Данного мнения придерживаются и те респонденты, которые на момент анкетного опроса были безработными (100%).

2. Из 37 опрошенных респондентов лишь 8 (21,6%) имеют полное исчерпывающее представление о системе премирования на предприятии, 43,2% респондентов в основном имеют представление, 18,9% - слабо информированы об этой системе и 16,2% - не информированы вовсе.

Также выяснилось, что большинство респондентов (51,4%) вовсе не информированы об условиях повышения (понижения) размера премиальных выплат, так как работодатели не проводят ознакомительные беседы с сотрудниками.

3. В результате опроса было выявлено отношение респондентов к системе, при которой сотрудник не только будет премирован за хорошие показатели выполнения работы, но и депремирован на определённый период времени в результате плохого выполнения (невыполнения) рабочей нагрузки. Таким образом, 43,2% респондентов считают, что данный способ, безусловно, является эффективным, а также для 43,2% респондентов данный метод может служить хорошим стимулом для работников, и только 13,5% респондентов сочли данный метод слишком радикальным.

4. Опрос также показал от чего, по мнению респондентов, должна зависеть размерность премиальной выплаты. Из 48,6% респондентов, работающих на предприятии более 3х лет, 37,8% считают, что стаж и квалификация являются весомым аргументом для определения размера премии, данного мнения придерживаются и 32,4% из 51,4% респондентов, работающих на предприятии до 2х лет. Остальные 29,7% респондентов считают, что эти показатели не должны влиять на размер премии.

5. Ответы на вопросы о том, какая форма премиальной выплаты более оптимальна для респондентов (индивидуальная/коллективная) и когда, по их мнению, лучше всего получать премию (в конце рабочего месяца/ квартала/ года) разделились следующим образом:

- Большинство респондентов (81,1%) , не зависимо от их социального статуса (наёмный рабочий / специалист / руководитель) считает, что

для них оптимально получать премию в конце рабочего месяца. Остальные 18,9% респондентов предпочитают квартальные премии.

- 32 респондента из 37 опрошенных (86,5%) предпочитают премии в индивидуальной форме, а остальные 5 в коллективной форме.

Опираясь на результаты данного исследования, можно сделать выводы, что большинство работников современных предприятий получают премиальные выплаты за хорошее выполнение рабочей нагрузки, что является для них хорошим стимулом для повышения эффективности выполнения своей работы. Но, несмотря на то, что большинство работников современных предприятий получают премии, часть из них всё же слабо информированы о премиальной системе, применяемой руководством предприятия, на котором они работают. Результаты опроса показывают, что руководителям необходимо менять политику отношений с работниками, больше информировать их об изменениях в данной системе.

Для эффективного управления современным работником актуальна система «кнута и пряника», то есть для роста производительности труда, помимо премиальных поощрений, необходимо использовать и метод депремирования.

Исследование показывает, что на современных российских предприятиях для работника, не зависимо от его социального статуса и должности, актуальной является индивидуальная премия, которую он сможет получить в конце рабочего месяца.

Список использованной литературы

1. Премиальная система оплаты труда [Электронный ресурс]:. URL: http://studopedia.org/2-8123.html

2. Премиальная система оплаты труда [Электронный ресурс]:. URL: http://works.doklad.ru/view/SfrhYEwbC0o.html

3. Формы и структура заработной платы. Системы оплаты труда [Электронный ресурс]:. URL: http://trudprava.ru/base/wage/536

Инютина Анна Дмитриевна
Студент 3 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
inyutina.anya@mail.ru
Научный руководитель: Журавлева О.В., к. т. н., доцент

УВЕЛИЧЕНИЕ ПРИБЫЛИ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «ДИКСИ» ЗА СЧЁТ ВНЕДРЕНИЯ ВЕНДИНГОВЫХ АВТОМАТОВ

«Дикси» — российская компания, владеющая крупной продовольственной розничной сетью. Магазины “ДИКСИ” расположены по всей России – как в крупных, так и в небольших городах Центрального, Северо-Западного, Уральского и Приволжского федеральных округов. Первый магазин «ДИКСИ» был открыт в Москве в 1999 году и с тех пор сеть «ДИКСИ» растёт быстрыми темпами[1].

Так, целью работы стало увеличение прибыли ГК «Дикси» за счёт вендинговых автоматов, установленных в бизнес-центрах Липецка. Срок – до 2019 г.

Для реализации поставленной цели необходимо реализовать следующие мероприятия:

1. Покупка оборудования: сами торговые автоматы, а также дополнительное оборудование для них. Необходима закупка товаров и их запасов, с целью их дальнейшего использования и создания непрерывного оборота.

2. Оформление аренды – уплата процента за использование площади здания бизнес-центров.

3. Получение необходимых документов и разрешений таких, как документы и сертификаты на торговый автомат, регистрация автоматов в налоговых органах, торговый патент, разрешения СЭС и пожарного надзора.

4. Мониторинг торговых автоматов, включающий в себя степень защиты торгового автомата (звуковая сирена, уведомление об угрозах, местонахождение по GPS), проходимость (сотрудники бизнес-центров и «случайные люди»).

5. Техническое обслуживание автоматов: диагностика автомата – забота о чистоте, бесперебойном электроснабжении, о постоянном наличии товара в торговом автомате.

6. Персонал, который включает в себя две должности: менеджер проекта - налаживание связей с поставщиками, получение разрешений на установку аппаратов и аренда площадей, взаиморасчёты, отчетность. А также технический сотрудник - обслуживание вендинг-автоматов.

Для комплексного анализа и внедрения нового проекта обратимся к дереву целей, которое наиболее наглядно продемонстрирует запланированные мероприятия.

Рассмотрим возможные риски:

1. Вандализм, повреждения.

От самых простых нарушений: закидывание поддельных монеток повреждение механизмов до взлома и похищения торговых автоматов [2]. Преодолеть этот риск можно через заключение с арендодателем договора о материальной ответственности и охране имущества.

2. Простой оборудования в результате работ в здании локации.

Преодолевается этот риск через заключение с арендодателем договора материальной компенсации каждого дня простоя по вине арендодателя.



Рис. 1. Дерево целей по внедрению вендинговых автоматов «Дикси» в бизнес-центры Липецка

3. Конкуренция.

Снизить данный риск можно через брендирование аппаратов, гибкую ценовую политику, аромомаркетинг, содержание аппаратов в идеальном состоянии и т.д.

4. Технические поломки.

Минимизировать данный риск можно через регулярное проведение технического обслуживания[3].

Таким образом, появление вендинговых автоматов позволит получить ещё большую прибыль, за счёт новых клиентов, которые будут теперь покупать товары не только в магазинах, но и в бизнес-центрах Липецка.

Список использованных источников

1. «Дикси» - группа компаний. [Электронный ресурс]:. URL: https://dixy.ru/ (дата обращения: 27.04.2017)

2. Преступления в вендинге: актуальные проблемы [Электронный ресурс]:. URL: http://www.e-vending.ru/ (дата обращения: 27.04.2017)
3. Бизнес-план вендинговых автоматов [Электронный ресурс]:. URL: http://moneymakerfactory.ru/ (дата обращения: 27.04.2017)

Инютина Анна Дмитриевна
Точёная Ольга Николаевна
Студенты 3 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
inyutina.anya@mail.ru, tochenaya.olck@yandex.ru
Научный руководитель: Дронова Н.А., ст. преподаватель

СПОСОБЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ИНОСТРАННЫХ КОМПАНИЙ

Для успешного и более эффективного функционирования любого предприятия необходимо грамотное и целесообразное управление таким важным ресурсом, как персонал. Необходимо отметить, что в разных странах подходы к управлению персоналом и методы управления им заметно отличаются.

Существуют две базовые модели кадрового менеджмента, сложившиеся в Японии и США.

В Японских компаниях набор персонала производится в начале финансового года в школах, колледжах, университетах. Ежегодный набор составляет 3-4% от общей численности персонала, при этом текучесть составляет 2-3%. В крупных производственных компаниях сохраняется система пожизненного найма.

Основными способами отбора в металлургических компаниях являются тестирование и собеседование по математике, японскому языку и психологии.

Отбор персонала в торговые компании осуществляется на основе личных качеств претендентов. На первом этапе отбора происходит написание эссе, которое посвящено видению своего места в компании. Далее проводится собеседование, в процессе которого происходит выявление и оценка личных качеств потенциального работника. В последнее время практикуется применение третьего этапа – деловой игры со студентами, в ходе которых моделируется деятельность торговых компаний.

Кадровые службы Японии начинают подбор будущих специалистов тогда, когда они учатся на 2-3 курсе университета. Выбирают

молодых людей с определёнными способностями, которые могут быть использованы для дальнейшего развития предприятия. Их приглашают на лекции, которые читают специалисты и руководители предприятий и фирм, воспитывая в них патриотизм в отношении того предприятия, которое намеревается предоставить в дальнейшем работу. После окончания университета и поступления на работу за каждым молодым специалистом закрепляется наставник, который помогает новичку адаптироваться на рабочем месте.

Американские кадровые агентства, осуществляя поиск персонала, тщательно изучают подробности жизни кандидатов на имеющиеся должности. Они запрашивают характеристики из школ, университетов, а также информацию с предыдущего места работы. Новые сотрудники проходят серьёзные испытания на предприятиях от шести месяцев до года. За каждым молодым специалистом закрепляется куратор (руководитель высшего звена). По результатам работы куратором выставляется оценка в дневник. Тот, кто прошёл испытание с наивысшим баллом, попадает в резерв на выдвижение.

В среднем на подбор одного кандидата в США затрачивается до 16—18 чел./ч., в Японии — до 48 чел./ч[2] [1].

Некоторые компании применяют, можно сказать, совершенно необычные методы поиска персонала. Рассмотрим некоторые из них.

1. Геймификация, т.е. решение реальных проблем в виртуальном пространстве. Так, в игре «Почётная работа», которую разработала инжиниринговая компания Mitre Corp, игроки становятся участниками виртуального тура по рабочим местам компании. Они проводят весь день в роли менеджера проектов, выполняя задачи, прописанные в должностной инструкции специалиста. Таким образом, компания не только пополнила штат необходимыми сотрудниками, но и повысила репутацию среди молодых специалистов[2].

2. Скрытая реклама о работе. Автомобильная компания Volkswagen посылала «скрытых» сотрудников в ремонтные мастерские с автомобилями, которые имели некие повреждения. На ходовом устройстве каждого автомобиля крепилось объявление о работе: именно оно привлекло многих талантливых механиков.

3. Задачи для решения. В Калифорнии был размещён билборд с математической загадкой, ответ на который должен был привести на сайт. Набрав в браузере решение этой задачи, происходил переход на всем известный поисковик Google. После этого сайт предлагал решить уже более сложное уравнение. Таким образов компания Google искала талантливых инженеров.

4. Обеденный перерыв. Лондонское рекламное агентство, Giro

International, решило увеличить штат своего креативного отдела. Специалисты этой компании узнали, где проводят обеденный перерыв сотрудники фирм конкурентов. После этого они договорились с владельцами ресторанов о замене упаковке для сэндвичей. На новой упаковке с логотипом Gyro International было написано следующее «Я должен остаться? Или мне лучше уволиться?» и «В каком направлении развивается Ваша карьера?». В течение нескольких недель повысился трафик посещения сайта рекламного агентства, а три вакансии высокого уровня, включая руководителя креативного подразделения.

5. Взлом сайта. SeatGeek, сервис по поиску различных мероприятий, ища талантливых кандидатов, сделал вызов талантливым разработчикам: необходимо было взломать сайт их компании, чтобы прислать резюме.

Задача была сработана хорошо, и теперь SeatGeek требует, чтобы претенденты на место работы сначала взломали сайт, прежде чем прислать резюме.

Компания применила этот приём при пополнении штата специалистов по продажам и найме офисных управленцев, прося кандидатов анализировать некоторые данные компании, публиковать пост в блоге и продвигать этот пост через социальные медиа. SeatGeek превратилась в конкурентоспособную компанию в плане рекрутинга, когда более 100 квалифицированных кандидатов претендуют на одну позицию[3].

Таким образом, подбор необходимых специалистов позволяет повысить эффективность работы компании, позволяет улучшить её репутацию. Следует сказать, что американская и японская модель поиска персонала отличаются, но некоторые используют абсолютно нестандартные способы привлечения персонала, что увеличивает их конкурентоспособность на рынке труда.

Список использованных источников

1. Демина Н.В. Особенности системы отбора персонала в американских и японских компаниях. [Электронный ресурс]:. URL: https://www.pglu.ru/ (дата обращения: 20.01.2017).

2. Примеры нестандартных способов поиска персонала. [Электронный ресурс]:. URL: http://hr-portal.ru/ (дата обращения: 20.01.2017).

3. 9 нестандартных способов поиска работы: лучшие практики. [Электронный ресурс]:. URL: http://neohr.ru// (дата обращения: 20.01.2017).

Калимбет Д.В.
Студент 1 курса направления подготовки «Финансовый менеджмент»
Россия, Липецкий филиал Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации
nekrasova1961@mail.ru
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Некрасова Е.А.

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ АРХИТЕКТОНИКИ В ФОРМИРОВАНИИ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Эффективная организационная структура управления – это важное условие реализации выбранной стратегии предприятия в условиях внешней среды. Нарастающая конкуренция и глобализация рынков стимулируют предприятие развивать способности трансформироваться структурно и функционально с позиции выполнения стратегии фирмы. Трудно представить успешное функционирование организации без наличия в ней четкой организационной структуры. Потенциал организации и ее стратегические возможности определяются, прежде всего, ее архитектоникой. Давайте разберёмся, что же такое архитектоника и каково ее место в формировании стратегии организации.

Термин архитектоника, являющийся однокоренным к понятиям архитектор и архитектура, в переводе с греческого означает строительное искусство. Интересно, что все три слова: «архитектоника», «архитектура» и «архитектор», – объединяет один процесс – строительство. Однако под архитектурой мы понимаем строительство зданий и сооружений, а в случае с архитектоникой - говорим о «строительстве» структуры организации. Действительно, архитектоника организации – это система отдельных частей организации, взаимоотношения и взаимодействия ее элементов. Любой вид деятельности нуждается в структурировании, разработке исполнительного механизма, который будет обеспечивать выполнение поставленной задачи. Несмотря на то, что мировые ученые и теоретики сходятся во мнении о том, что без архитектоники невозможно полноценное существование и функционирование любой организации, их взгляды на роль структуры организации различны. В начале 60-х гг. XX в. в менеджменте была разработана концепция стратегического планирования. Главная идея концепции заключалась в умении руководителя сделать свою организацию гибкой, динамичной, адаптивной к условиям внешней среды. Одним из основателей концепции стратегического планирования стал американский учёный А.Чандлер, широко известным своим изречением «структура следует за стратегией». Он был убеждён в том, что

именно стратегия определяет структуру и долгосрочные цели предприятия, намечает его действия и размещает необходимые ресурсы. Однако далеко не все разделяли точку зрения А.Чандлера. Эксперт в области повышения бизнеса и правительственной деятельности, гуру-менеджмента И. Адизес говорит о том, что «структура определяет стратегию». Так что же первично: стратегия или структура? Попробуем разобраться и рассмотрим более подробно точку зрения каждого из учёных.

Как мы заметили выше, цель стратегического менеджмента состоит в формулировании стратегии: компании необходимо определить своё положение в отрасли, выбрать направление роста и затем изменить свою структуру, чтобы реализовать стратегию развития. Канадский профессор менеджмента Г. Минцберг в своих работах выделил ряд преимуществ стратегий, одним из которых является то, что стратегия способствует координации деятельности и усилий исполнителей [1]. Бесспорно, если нет стратегии, нет и порядка в организации. Во главе всего становится хаос, когда линейные руководители, не имея общей цели, «тянут воз» в разные стороны. Также несомненным плюсом можно считать адаптивность стратегического менеджмента. Вся внутренняя среда предприятия (организационные культура, структура, система планирования и т.д.) становится его реакцией на соответствующие изменения внешнего окружения. В современном мире существует немало примеров успешных компаний, придерживающихся стратегического планирования. Среди них и известная компания, занимающая производством программного обеспечения, Microsoft Corporation. Долгое время деятельность Microsoft определялась следующей стратегической установкой: «Компьютер в каждом доме, на каждом рабочем столе, плюс первоклассное программное обеспечение». Позднее с появлением интернет технологий и распространением электронных устройств, отличных от ПК, в 1999 г. Microsoft изменила стратегическое видение: «Обеспечивать новые возможности в любое время, в любом месте, на любом устройстве с помощью первоклассного программного обеспечения». В результате, была проведена реорганизация структуры компании: линейная ОСУ была заменена на линейно-функциональную ОСУ. Нельзя не отметить и то, что, несмотря на достоинства, стратегическое планирование обладает рядом недостатков. Например, чрезмерная координация и сведение деятельности к единому целому приводит к господству «группового мышления», закрывает доступ к новым возможностям и открытиям. Кроме того, далеко не всегда выбранная стратегия отвечает требованиям изменяющейся внешней среды. С течением времени все, что было принято кон-

структивным и эффективным, может превратиться в противоположность. В этом случае, гораздо выгоднее использовать схему И.Адизеса, где «структура определяет стратегию».

Учёный И.Адизес говорит о том, что изменение структуры организации – чрезвычайно сложный, болезненный и рискованный процесс. Стратегия, по мнению Адизеса, гораздо пластичнее и податливее. Кроме того, он подчёркивает, что движение к вершинам стратегических целей не начнётся до тех пор, пока не будет изменена структура организации. Однако не стоит полностью забывать про периодически необходимые структурные изменения. Бесконечное повторение одних и тех же процессов приводит к омертвлению структуры, что, в свою очередь, ведёт к кризису в организации. Необходимо ответственно подходить к вопросу реструктуризации, поскольку структура – это мощная и неопределимая сила, навязывающая практически все потенциальные решения. Важно прежде создать крепкий фундамент, устойчивую систему организации, способную выстроить работу так, чтобы достичь намеченных целей. Это подтверждают слова немецкого ученого и публициста Г.К. Лихтенберга, который в свое время заметил: «Будущее должно быть заложено в настоящем». Когда требуется изменить поведение, то сначала надо изменить структуру. В подтверждение своих слов И. Адизес проводит аналогию на примере подводной лодки. Если нужно, чтобы подводная лодка летала, для начала ее нужно превратить в летательный аппарат, а потом разрабатывать стратегию применения новой функции. «Никакая новая стратегия не может быть реализована прежде, чем появится новая структура», – говорит И.Адизес.

На наш взгляд, не следует отрицать конструктивность каждой из упомянутых выше точек зрения. В мире существует немало успешных компаний, работающих по принципу «стратегия определяет структуру». Есть также множество развитых предприятий, где прежде создавалась структура, а затем руководителями выбирался путь дальнейшего развития. Следует помнить, что менеджмент – это не просто наука, но также и искусство, в котором нет однозначно правильных или неправильных управленческих концепций.

Список использованных источников

1. Г.Минцберг, Б.Альстранд, Ж.Лампель Стратегическое сафари: Экскурсия по дебрям стратегического менеджмента. - М.: Альбина Паблишер, 2013. - 367 с.

Калугин Александр Дмитриевич
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
M0byst1m@gmail.com
Научный руководитель: Аксенова М.А., к.э.н., доцент

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

В современных условиях развития конкурентной среды на отраслевых рынках особую роль играют вопросы практического применения эффективных форм управления трудовыми ресурсами, обеспечивающих приращение конкурентных преимуществ и конкурентоспособности хозяйствующего субъекта.

Современная концепция управления организацией предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – трудовыми ресурсами организации, т. к. успех работы обеспечивают работники, занятые на ней. Инвестиционный характер производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к существенным изменениям в принципах, методах и социально-психологических вопросах управления персоналом на предприятии. Подбор работников, мотивированных на достижение высоких результатов работы – это прерогатива и одна из основных и функция менеджера, сложившихся исторически [1].

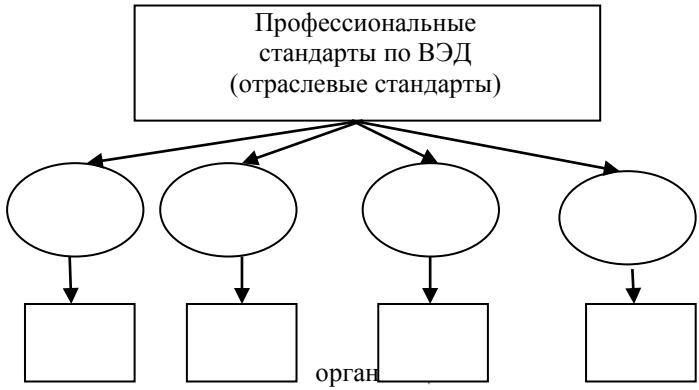
Понятие «трудовые ресурсы» впервые было сформулировано российским ученым, академиком С. Г. Струмилиным в 1922 году. В трудах зарубежных исследователей этому понятию идентичен термин «людские ресурсы».

В современной научной литературе принята следующая трактовка понятия «трудовые ресурсы» – это «главная производительная сила общества, включающая трудоспособную часть населения страны, которая физически и интеллектуально способна участвовать в общественно-полезной (трудовой) деятельности, производя блага и услуги [7, с. 51]». Трактовка «Трудовые ресурсы предприятия» выделено в особое понятие и рассматривается как «работники предприятия, выполняющие различные производственно-хозяйственные, управленческие и иные функции».

Понятие «трудовые ресурсы предприятия» характеризуется и как экономическая категория, отражающая всю систему экономических, социальных и межличностных отношений, которые имеют место на предприятии в условиях рыночной системы хозяйствования. При проведении практических исследований по оценке трудовых ресурсов предприятия следует исходить из их количественных и качественных характеристик. Количественными показателями определяется уровень развития и использования трудовых ресурсов, а качественными характеристиками – уровень профессионального образования и соответствия профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов потребностям их использования.

Обобщение различный определений делает возможным вывод о том, что сущностные характеристики трудовых ресурсов конкретного предприятия содержат их количественные и качественные элементы, подвергающиеся изменениям под воздействием различных факторов внутренней и внешней среды. С развитием рыночных процессов и их влияния на содержание социально-трудовых отношений качественная характеристика трудовых ресурсов определяется уровнем занятости, профессионального образования, соответствия профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов потребностям их использования. Уровень развития и использования трудовых ресурсов определяется также его воспроизводством и качеством формирования.

Предприятие – основное звено национальной экономики, формирующее трудовой коллектив по профессионально-квалификационным требованиям, который преобразует материальные ресурсы для предложения их на рынок и получения прибыли. Формирование трудовых ресурсов предприятия, способных обеспечивать его инновационное развитие, должно быть долговременной стратегией, включающей мероприятия по привлечению новых сотрудников, а также повышение квалификации работающих на предприятии; создание механизмов профессиональной коммуникации сотрудников; развитие внутрифирменного предпринимательства. Следовательно, требования к уровню профессиональной компетенции работников предприятия, владению ими определенным набором трудовых функций на конкретном рабочем месте становятся одинаково важными для работодателя и самого работника. А если рассматривать эту проблему шире, то обеспечение конкурентоспособности национальной экономики во многом зависит от конкурентных позиций предприятий и производимой ими продукции, что во многом является результатом качества персонала, занятого в производственных и управленческих процессах.



Ри уда

В настоящее время в России осуществляется масштабное обновление национальной системы квалификаций работников и формирование системы профессиональных стандартов, затрагивающее практически все отрасли российской экономики и социальной сферы.

Согласно указу Президента РФ от 7.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительство РФ должно было обеспечить разработку и утверждение не менее 800 профессиональных стандартов к 2015 году. 1 июля 2016 г. вступил в силу Федеральный закон № 122-ФЗ, «О применении профессиональных стандартов».

По словам министра образования РФ О. Васильевой, «когда молодой человек будет заканчиать учебное заведение, он обязательно пойдёт на квалификационный экзамен и будет показывать результаты своего труда не виртуально, а реально. Этот квалификационный экзамен тоже будет в соответствии со стандартами». Складывающаяся законодательная практика показывает в сфере социально-трудовых отношений показывает ужесточение требований к трудовым ресурсам предприятия. Теперь россияне смогут устроиться на работу при условии, что обладают определенными навыками и знаниями, благодаря которым смогут успешно исполнять должностные обязанности. Для каждого вида деятельности предусмотрены свои профстандарты, учитывающие специфику и особенности выполнения трудовых функций.

Таким образом, трудовые ресурсы представляют собой важный фактор производства, рациональное использование которого обеспе-

чивает повышение уровня производства продукции и его экономической эффективности. Следовательно, можно сделать вывод от том, что для построения эффективной системы управления трудовыми ресурсами необходимо выявление теоретических основ и определение основных социально-экономических категорий, используемые в системе управления трудовыми ресурсами предприятий.

Список использованных источников

1. Балынский И. А. Трудовые ресурсы предприятия как объект управления И. А. Балынский, В. В. Ушаков // Инновационные технологии в науке и образовании: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 19 июня 2016 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. № 2 (6). С. 338–341.

2.Воронова Г. А. Разработка профессиональных стандартов и согласование содержания профессиональных стандартов и образовательных программ // Молодой ученый. 2015. №10. С. 595-597.

Касаткина Екатерина Александровна
Студент 4 курса направление подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
casatkina.kat@yandex.ru
Научный руководитель: Сухина Ю.В., к. н. по г. у., ст. преп.

МОДЕРНИЗАЦИЯ В РОССИИ: ИСТОРИЯ, НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

Модернизация стала сегодня ключевым термином дня, главным словом эпохи. Такую же примерно роль 20 лет назад играло слово «демократия». Модернизация сейчас, как демократия тогда, должна, согласно распространенным предубеждениям, спасти страну, привести ее к новым историческим рубежам и горизонтам развития. Модернизация дословно означает «осовременивание», что подразумевает собой обновление, приведение чего-либо в соответствие с сегодняшними реалиями.

На сегодняшний день бесспорно модернизация влилась во все сферы деятельности России. Так, о том, что выбран курс на модернизацию, свидетельствует «применение инновационных практико-ориентированных технологий активно используют и

структуры государственной службы, что вновь увеличивает спрос на новые инновационные подходы к подготовке кадров» [1, с. 443].

Россия вступила в модернизационный процесс так же, как и большая часть европейских стран, в XVII веке, однако свой «фирменный стиль» российская модернизация обретает при Петре I – создателе регулярной армии, табели о рангах, новой административной системы, Академии наук, инициаторе языковой реформы (алфавита и литературного языка). Деятельность Екатерины II способствовала переменам в общественном сознании России. В XVIII Россия встала на путь радикальных преобразований. В этот период она преобразовалась в империю, с которой считались европейские государства. В первой половине XIX века необходимость радикальных преобразований осознавалась и Александром I, и Николаем I. Но потребовалось жестокое поражение в Крымской войне (1853–1856 гг.), чтобы осознать угрозу потери Россией статуса великой державы и сделать решительные шаги в направлении раннее индустриальной модернизации. Так называемые «Великие реформы» XIX века начались с отмены в 1861 году Александром II крепостного права. Был открыт простор для развития самостоятельного крестьянского производства, и на этой основе — частного предпринимательства вообще. На рубеже XIX-XX веков сторонники модернизации России объединялись вокруг Сергея Юльевича Витте (с 1892 г. министр путей сообщения и финансов, который позже стал председателем Совета министров). Витте действительно имел план преобразования России, целью которого была индустриализация предпринимательства вообще. Пороки и издержки имперской модернизации, нацеленной на ускоренное обновление во имя сохранения империи и укрепления положения правящей верхушки, вылились в начале XX столетия в три российских революции (1905–1907 гг., февральскую и октябрьскую 1917 г.). После которых большевики, по сути, доделывали за капитализм его историческую работу, осуществляли догоняющую модернизацию страны, которая воплотилась в сталинской индустриализации 30-х годов. 1953–1964 годы вошли в отечественную историю как время хрущевской «оттепели». В этот период начались процессы либерализации во внутренней и внешней политике. Углублявшийся с каждым годом кризис советской системы и необходимость ее модернизации в той или иной степени осознавались всеми последующими руководителями СССР. Перестройка не смогла решить задачи модернизации советского общества

Таким образом, для того, чтобы модернизация была успешной, необходимо извлекать уроки истории, а также соблюдать синтез между традиционностью и современностью, двигаясь в будущее, не разрывая прошлое, принимать весь положительный опыт. Поэтому, как показал анализ, одними из основных направлений модернизации в России должны стать: образование; государственное управление инновационным развитием предпринимательства в регионе.

Модернизация образования является в настоящее время ведущей идеей и центральной задачей российской образовательной политики. Это, прежде всего, связано с тем, что «интеграция России с мировым сообществом, переход к инновационным методам управления, в том числе в образовательном процессе, ставят перед системой высшего профессионального образования задачи повышения качества подготовки специалистов, соответствующих потребностям современного рынка труда [2, с. 186]». Модернизация образования является одной из ведущих идей государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной 15 мая 2013 года Правительством РФ. Программа, разработанная на основе программно-целевого метода, представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на достижение конкретных целей и решение задач, стоящих перед российским образованием до 2020 года [3].

На сегодняшний день важным приоритетом модернизации является государственное управление инновационным развитием предпринимательства в регионе. Одним из основных его направлений является «формирование оценки инновационного потенциала предпринимательства в регионе, включая оценку и выявление предприятий-лидеров отрасли в сфере инноваций, способных производить высокотехнологичную конкурентоспособную продукцию [4, с. 313]».

Таким образом, современная модернизация как ускоренный и инициируемый государством процесс превращения страны в великую державу позволит ей стать конкурентоспособной на мировом рынке.

Список использованных источников

1. Мироненко Н.В., Котлярова О.В., Сухина Ю.В. Трансформация системы обучения в процессе подготовки кадров государственного и муниципального управления / Н.В. Мироненко, О.В. Котлярова, Ю.В. Сухина // Среднерусский вестник общественных наук; [серия «Экономика»]. Россия, Орел. 2016. Т. 11, № 6. С. 432–439.

2. Сухина Ю.В. Управление инновационным развитием дистанционного обучения в высшем учебном заведении / Ю. В. Сухина, Д.А. Фадеева // Вестник Амурского государственного университета; [серия «Естественные и экономические науки»]. Россия, Благовещенск, 2015. Вып. 71. С. 85–189.

3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (в новой редакции): Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р, г. Москва. Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL:http:// минобрнауки.рф/ документы/3409 (дата обращения: 15.04.17.).

4. Сухина Ю.В. Государственное управление инновационным развитием предпринимательства в регионе / Ю.В. Сухина // Стратегические инициативы социально-экономического развития хозяйствующих субъектов региона в условиях внешних ограничений [Текст]: Материалы международной научно-практической конференции, 8–9 декабря 2016 г. Липецкий филиал Финансового университета при Правительстве РФ. Воронеж. ООО «Издательство РИТМ», 2017. С. 311–314.

Карабаева Руфина Альфисовна
Шурупова Анна Сергеевна
Студент 3 курса направление подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
karabaeva_rufina96@mail.ru
к.э.н, доцент кафедры ГМСиМ
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Управление развитием предприятия связано с использованием социального потенциала, а именно человеческим фактором. Этот процесс является достаточно сложным и требует не только научных знаний, но и искусства принятия решений [4, С.98].

Сегодня опыт практиков и теоретическая литература утверждают, что все проблемы, как в основной деятельности организации, так и в процессе организационных изменений связаны с человеческим фактором. На самом деле, более реально изменить оборудование, технологии, чем поведение работников. Сегодня необходимо мотивировать своих сотрудников, как с помощью финансов, так и с помощью духовных и нравственных привязанностей, воспитывать в них любовь ко всей деятельности органи-

зации. Главной задачей здесь является нахождение баланса между необходимыми изменениями и стабильностью.

Организационные изменения в структуре часто учитывают преимущества функциональной специализации каждого управленческого звена (особенно отдела по работе с персоналом). Любые структурные изменения сопровождаются появлением новых людей, меняется подчиненность и система коммуникаций. Подобные изменения требуют и изменения от самих людей, т.е. установок и поведения, их отношения к проводимым изменениям. Важной стадией процесса управления является реализация стратегии управления персоналом.

Успех проекта изменений зависит, в том числе, от уровня вовлеченности в него инициатора изменений (топ-менеджера или его команды); от методов и технологий, которые выбираются на базе его мировоззрения; от его жизненного опыта, возможности влиять на принятие решений; от его опыта и способностей управлять собой и управлять изменениями в своей жизни на личностном уровней.

Рассмотрим этапы внедрения организационных изменений:

1) Осознание изменений

Перед тем как понять и принять предложенные перемены, большинство людей хочет получить ответы на многие вопросы, например: Что значат эти изменения для меня? Как мне обучиться новым навыкам? Есть ли правильное направление, в котором мы должны двигаться? Важным аспектом системы коммуникаций при проведении изменений является умение руководителей разъяснить значимость целей.

2) Мотивация на изменения

Процесс восприятия изменений в компании очень неоднороден. Поскольку организационные изменения, которые были классифицированы ранее, требуют времени на реализацию, то и отношение людей меняется по мере разворачивания «переменных» событий. Обычно все начинается с не – или недоинформированного оптимизма после «шокирующего» известия, здесь информация может быть неполной или недостоверной, но она получена. Люди склонны надеяться на лучшее, поэтому даже такое событие, как «новый собственник», вызывает новые позитивные ожидания.

3) Развитие коллектива

Для успеха организационных изменений при формировании команды, а также при назначении на различные должности в новой организационной структуре наиболее важны два параметра: воспринимаемая персоналом справедливость кадровых решений и быстрота, с которой происходит их реализация.

4) Внедрение изменений

Лидерство в управлении изменениями — это способность:

- создавать «видение», перспективы;
- представлять это «видение» таким образом, чтобы это мотивировало и вдохновляло;
- действовать таким образом, чтобы «видение» стало реальностью.

5) Закрепление изменений

Обычно по окончании проекта изменений проводится оценка достигнутого, однако зачастую это субъективная оценка первого лица, констатирующего степень совпадения полученных результатов с тем, «чего он ожидал от изменений».

Классическим примером успешной реализации изменений благодаря эффективному управлению является компания Motorola — гигант глобальных коммуникаций. Группа пространственных и системных технологий в компании Motorola постепенно реализовала проект изменений методов работы, а именно ввела работу в командах с самоуправлением. Толчком к организации этого проекта послужили беседы со служащими, а также острая необходимость улучшить качество выпускаемой продукции и сократить время производственного цикла. В результате широкого обсуждения и тщательной реализации этих изменений Motorola смогла достичь показателя дефектной продукции всего 22 единицы на миллион изделий в отличие от 750 единиц на миллион до введения изменений — значительное по любым стандартам улучшение!

Изменения совершают сами люди. Именно люди управляют событиями, и именно работники вашей компании будут осуществлять в ней изменения. Однако, это произойдет в том случае, если руководство будет обсуждать планируемые изменения со служащими.

Социально-психологическую обстановку на предприятие создает управляющий организации. Может быть атмосфера неуверенности страха, нервозности или, наоборот, уверенности деловой активности и стабильности. Именно индивидуальные качества руководящего лица определяют стиль руководства.

Таким образом, сегодняшняя экономическая ситуация в мире меняется. Пытаясь обеспечить будущее своему бизнесу, бизнесмены сталкиваются с новыми проблемами. Необходимы новые правила. Руководители уже не могут просто контролировать свои организации, они должны вести их за собой. Их задача уже не в том, чтобы под их руководством осуществлялась максимальная реализация товара, а в том, чтобы задействовать персонал в максимальной реализации инноваций. Для этого каждому участнику процесса необходимо измениться изнутри. Руководители учатся брать на себя ответственность за прокладывание нового курса, за со-

здание обстановки, позволяющей членам организации проявлять творческую активность, и за предоставление возможности каждому постоянно и по собственной воле осуществлять изменения в погоне за будущим.

Список использованных источников

1. Управление государственной службы и кадровой политики по Липецкой области[Электронный ресурс]// http://gosservice48.ru
2. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. 3-е изд. Н.Новгород: НИМБ, 2014. 720 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом М.: ИНФРА-М, 2010. 304 с
4. Гурина М.А., Дёмина Е.Н. Понятие, значение и функции кадрового аутсорсинга // Стратегические инициативы социально-экономического развития хозяйствующих субъектов региона в условиях внешних ограничений: материалы международной научно-практической конференции, организованной совместно с администрацией ОЭЗ «ППТ «Липецк». 2017. С. 97-99.

Карнова Ирина Евгеньевна
Магистрант 1 курса направление подготовки «Экономика»
Россия, Липецкий Филиал РАНХиГС
irinakisss48@mail.ru
Научный руководитель: Кривых Н.Н., к. э. н., доцент

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

На протяжении последних десятилетий, инновации во всех аспектах деятельности стали практически неотделимой частью жизненного цикла организаций во всем мире. Глобализация, усиление конкуренции на микро- и макро-уровнях, изменения в государственном регулировании вынуждают организации постоянно искать пути повышения эффективности своей деятельности. Для решения этих задач организации все чаще стали прибегать к внедрению программ инновационных преобразований.

В конце 20-х., начале 30х. годов XX века, эпоха, когда технический прогресс перестал быть самодостаточным основанием для развития предприятия, выявились истинные причины неэффективности механизма хозяйствования, они заключались в низком качестве управления персоналом и предприятия в целом, что являлось следствием отсутствия профессиональных руководителей.

На сегодняшний день, многие организации, даже очень крупные, по-прежнему не проводят всесторонней оценки эффективности управления персоналом, но именно персонал является основной созидательной силой организации, поэтому его творческий потенциал должен быть использован максимально. Таким образом, изучение инноваций в системе управления персоналом организации, выявления методов и особенностей управления персоналом, представляют собой большой научный и практический интерес и являются актуальной темой на сегодняшний день.

Управление персоналом содержит в себе несколько аспектов, а именно:

1) Организационно-экономический - включающий в себя вопросы, о планирование численности и состава персонала, правильным распределением рабочего времени, материальном и моральном стимулировании персонала.

2) Технико-экономический - показывающий уровень развития конкретного предприятия, производственные условия, особенности применяемых в нем технологий и техники.

3) Правовой – предполагающий соблюдения трудовых законодательств по отношению к персоналу на предприятии.

4) Педагогический – разрешающий вопросы связанные с обучением и воспитанием персонала.

5) Социально-психологический – включающий в практику работы различные социологические и психологические процедуры.[1]

Помимо того, что управление персоналом имеются различные аспекты, так же она имеет множество концептуальных подходов, отражающих основные принципы и философию данной науки, на которых основывается согласование интересов организации и ее сотрудников.

Инновации в сфере управления могут расцениваться как отступление от классических принципов управления, процессов и методик, значительно изменяющий принцип в работе менеджеров.

В настоящее время управленческая деятельность основывается на принципах специализации, стандартизации, планирования и контроля, иерархии и преимущества внешнего вознаграждения, которым уже более ста лет. Управленцы множество лет совершенствовали эти принципы ради достижения поставленных целей и конкурентных преимуществ [3].

Рассмотрим классические принципы управления, которые сложились еще в 1924 году, предложенные новатором в области менеджмента Мэри Паркер Фоллет:

1) Лидерство определяется не властью, а способностью усилить веру в лидерство со стороны тех, кого возглавляют. Самая важная работа лидера состоит в воспитании своих последователей;

2) Проблемы лучше решаются не навязыванием единственной точки зрения за неимением других, а борьбой за высококачественное решение, которое объединяет все проблемные вопросы;

3) Большая организация – совокупность локальных сообществ. Индивидуальный и организационный рост происходит, когда эти сообщества самоуправляемы [2].

Чтобы иметь конкурентное преимущество и эффективно развиваться в условиях увеличивающегося рынка товаров и услуг, предприятие должно производить уникальные товары для потребителя, которые могут создать только сотрудники, желающие ежедневно использовать в работе свое воображение и новаторские способности.

В современных условиях инновационные методы управления персоналом все больше отходят от приоритетного использования материального стимулирования. Ученые доказали, что материальное вознаграждение концентрирует внимание сотрудника только на конкретной цели, но если требуется найти нестандартное решение возникшей проблемы, обещанное вознаграждение дает обратный результат и продуктивность труда снижается.

При решении задач требующих творческого подхода в управлении персоналом, менеджеры должны основываться не на внешней мотивации сотрудника, а на внутренней, что бы добиться эффективных результатов в своей работе.

Таким образом, инновационные методы управления персоналом должны основываться на принципах: профессионализма, целенаправленности и самостоятельности. А это приводит, к принципиально новым отношениям между руководителями и подчинёнными, стимулирующими желания работника принимать участие в новых проектах организации.

Примером таких отношений можно считать ОАО «Сбербанк России». Данная компания в связи реализуемой стратегий внедрения инноваций была создана «Биржа идей» - это единый механизм работы с инновациями и рационализаторскими предложениями, представляющая собой раздел корпоративного портала. Проект был запущен в 2009 году, на внутреннем банковском портале, а с 2011 г., на внешнем портале для клиентов. На сегодняшний день любой сотрудник Сбербанка, имеет возможность внести инновационный вклад в развитие данной компании. После этого группа экспертов, может рассмотреть данную идею, авторы чьи идеи признаны успешными получают вознаграждение в виде 10% от будущего экономического эффекта от внедрения данной инновации.

На основании выше изложенного, можно сделать следующие выводы, что на сегодняшний день в условия развития социальных систем, применение инновационных подходов приобретает первостепенное зна-

чение, социальные функции системы управления персоналом не должны быть ограничены лишь прагматической задачей, а учитывать социальные потребности персонала.

Список использованных источников

1. Кабаченко Д.В. Формирование инновационных подходов повышения профессиональных компетенций трудовых ресурсов: учебник / Д.В. Кабаченко. М.: Наука, 2013- 23с.
2. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления.: учебник / А.В. Игнатьев. М.: Юнити, 2009- 456с.
3. Гурина М.А., Волкова О.А. Проблемы привлечения и развития кадров в реальном секторе экономики России на современном этапе развития//Стратегические инициативы социально-экономического развития хозяйствующих субъектов региона в условиях внешних ограничений: материалы международной научно-практической конференции, организованной совместно с администрацией ОЭЗ «ППТ «Липецк». 2017. С. 70-72.

Киреева Наталия Александровна
Студент 1 курса направление подготовки «Юриспруденция»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
kireeva-nataliya@bk.ru
Научный руководитель: Салахетдинова Л.Н., к. ю. н., доцент

ОЦЕНКА РЕГУЛИРУЮЩЕГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В КОНТЕКСТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Оценка регулирующего воздействия (ОРВ) – это механизм, представляющий собой экспертизу правовых, экономических, социальных и финансовых последствий принятия нормативных правовых актов (НПА) органов государственной власти.

Целями ОРВ являются снижение издержек и повышение выгод государственного регулирования для отдельных социальных групп и общества в целом, устранение административных барьеров, сокращение бюджетных расходов на процедуры регулирования. Это делает данный инструмент важнейшим элементом эффективной системы государственного управления.

Обязательное проведение ОРВ и экспертизы на региональном уровне закреплено Указом Президента РФ от 7 мая 2012г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственно-

го управления», в соответствии с которым Правительству РФ предусмотрено обеспечить развитие на региональном уровне процедур ОРВ проектов НПА, а также экспертизы действующих НПА, а именно законодательное закрепление таких процедур в отношении органов государственной власти субъектов РФ – с 2014 года, органов местного самоуправления – с 2015 года. [1]

Во исполнение данного Указа, Федеральным законом от 2 июля 2013г. № 176-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ» и статьи 7 и 46 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» по вопросам ОРВ проектов НПА и экспертизы НПА» внесены соответствующие изменения в Федеральный закон от 6 октября 1999г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ» и Федеральный закон от 6 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», которые установили правовую основу становления института ОРВ на региональном и муниципальном уровнях. [2]

С июня 2012 года в Липецкой области в инициативном порядке начат процесс внедрение института ОРВ.

В соответствии с требованиями федерального законодательства с января 2014 года ОРВ и экспертиза проводятся в Липецкой области на систематической основе и являются неотъемлемой частью процесса подготовки НПА области в соответствии со статьей 14-1 Закона Липецкой области от 27 марта 1997 года № 64-ОЗ «О нормативных правовых актах Липецкой области».

Порядок проведения ОРВ утвержден постановлением администрации Липецкой области от 27 декабря 2013г. № 633 «Об утверждении Порядка проведения ОРВ проектов НПА Липецкой области, затрагивающих вопросы осуществления предпринимательской и инвестиционной деятельности», порядок проведения экспертизы - постановлением администрации Липецкой области от 27 декабря 2013г. № 634 «Об утверждении Порядка проведения экспертизы НПА Липецкой области, затрагивающих вопросы осуществления предпринимательской и инвестиционной деятельности». [3,4]

В соответствие с Федеральным законом от 6 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» 16 ноября 2016г. принят Закон Липецкой области № 8-ОЗ «О внесении изменений в Закон Липецкой области «О некоторых вопро-

сах местного самоуправления в Липецкой области», в соответствии с которым определены критерии включения муниципальных образований в перечень муниципальных районов и городских округов, для которых проведение экспертизы НПА и ОРВ проектов НПА является обязательным, к которым относятся следующие муниципальные районы и городские округов области: Грязинский, Данковский, Добринский, Лебедянский, Липецкий, Усманский, Чаплыгинский муниципальные районы и городские округа г. Елец и г. Липецк.

В Липецкой области функционирует децентрализованная модель проведения ОРВ, когда разработчики актов осуществляют процедуру ОРВ, включая проведение публичных консультаций с заинтересованными лицами, а уполномоченный орган подготавливает заключение об ОРВ и при необходимости дополнительно проводит публичные консультации.

Разработчиками НПА являются депутаты областного Совета, исполнительные органы государственной власти области, управления, входящие в структуру администрации области.

Уполномоченным органом исполнительной власти области в сфере ОРВ является управление экономики администрации области.

В соответствии с региональным законодательством выделяют следующие основные этапы проведения ОРВ*:*

- публичные консультации по обсуждению идеи (концепции) правового регулирования (соответственно - публичные консультации в отношении уведомления о подготовке проекта нормативного правового акта) (не менее 5 рабочих дней);

- публичные консультации по проекту НПА и сводному отчету о результатах проведения ОРВ (20 рабочих дней – по актам с высокой степенью регулирования, 10 рабочих дней – со средней степенью регулирования, 5 рабочих дней – с низкой степень регулирования);

- подготовку уполномоченным органом заключения об ОРВ по проекту НПА (15 рабочих дней - по актам с высокой и средней степенью регулирования; 7 рабочих дней – по актам с низкой степенью регулирования).

Основным элементом процедуры ОРВ является проведение публичных консультаций с заинтересованными сторонами, которое позволяет выявить позиции заинтересованных сторон, сделать процесс рассмотрения интересов всех затрагиваемых новым регулированием групп прозрачным, обеспечить свободное заявление и возможность учета данных интересов.

Главная задача публичных консультаций – это полный учет мнения максимально широкого круга заинтересованных лиц (адресатов

действия проекта акта) и получение разработчиками достоверных сведений о целесообразности введения нового регулирования.

ОРВ позволяет субъектам предпринимательства высказывать свои позиции, вносить уточнения и изменения в разрабатываемые НПА, в результате чего условия ведения бизнеса должны быть значительно улучшены.

Институт ОРВ в системе государственного управления представляет определенные возможности как для органов власти, так и для субъектов предпринимательской деятельности (Таблица 1):

Таблица 1 - Список возможностей института ОРВ для субъектов предпринимательской деятельности и для органов власти

Для предпринимателей:	**Для органов власти :**
- возможность объединить усилия	- возможность оперативного получения информации о рисках и последствиях планируемых решений
- возможность открытого диалога с властью	- возможность принятия эффективного, взвешенного и обоснованного решения
- возможность общественного контроля за принятием решения	- возможность организации открытого диалога с предпринимательстким сообществом
- возможность учета интересов предпринимательского сообщества	- возможность повышения доверия граждан к власти
- возможность гражданского участия в управлении государства	- улучшение делового климата и развитие инвестиционной привлекательности территории

ОРВ - это единственная официальная процедура, в которую входит опрос представителей бизнеса о возможных последствиях принятия нового НПА путем его общественного обсуждения. Проведение публичных консультаций позволяет получить максимум информации по возможным эффектам внедрения нового регулирования и сформировать объективную позицию делового сообщества в отношении готовящегося документа.

Все материалы по проведению ОРВ и экспертизе размещаются в разделе «Оценка регулирующего воздействия» на официальном сайте администрации области в сети «Интернет» по ссылке http://admlip.ru/activities/otsenka-reguliruyushchego-vozdeystviya/.

В течение 2014 - 2016гг. процедуру ОРВ прошли 196 НПА Липецкой области. От участников публичных консультаций поступило 432 предложения по внесению изменений в проекты НПА, из которых 152 или 35% были учтены разработчиками в ходе их подготовки.

В 2017 году институт ОРВ получит свое дальнейшее развитие.

В марте – апреле текущего года планируется переход к проведению публичных консультаций на Региональном портале. Любой посетитель портала сможет принять участие в обсуждении проекта НПА и направить в удобной для него форме (электронной или письменной) предложения по его улучшению. При этом на портале можно будет с помощью современных сервисов для пользователей ознакомиться с паспортом проекта НПА, в котором будет отражаться ход работы над проектом, отзывы и предложения участников общественного обсуждения, позиции разработчика и уполномоченного органа.

Таким образом, на Региональном портале будет сформирована система раскрытия органами государственной власти информации о подготовке проектов НПА по единым понятным формализованным правилам и процедурам размещения.

Все это позволит экспертам и заинтересованным участникам процесса своевременно знакомиться с проектами НПА, вовремя реагировать на возможные изменения законодательства и быть уверенными в том, что их голос будет услышан.

Таким образом, в Липецкой области проводится активная работа по внедрению института ОРВ на региональном и муниципальном уровнях, что особо актуально в настоящее время, так как ОРВ является важным инструментом создания благоприятной деловой среды и успешного развития предпринимательства в регионе, а также модернизации системы государственного управления.

Список использованных источников

1. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: указ Президента РФ от 7 мая 2012г. № 601 // Собр. законодательства РФ. 2012. № 19. Ст. 2338.

2. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и статьи 7 и 46 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» по вопросам оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов и экспертизы нормативных правовых актов: Федеральный закон от 2 июля 2013г. N 176-ФЗ // Собр. законодательства Росс. Федерации. 2013. N 27. Ст. 3468.

3. Об утверждении Порядка проведения оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов Липецкой области, затрагивающих вопросы осуществления предпринимательской и инвестиционной деятельности: постановление администрации Липецкой области от 27 декабря 2013г. № 633 // Липецкая газета. 2014. 24 января.

4. Об утверждении Порядка проведения экспертизы нормативных правовых актов Липецкой области, затрагивающих вопросы осуществления предпринимательской и инвестиционной деятельности: постановление администрации Липецкой области от 27 декабря 2013г. № 634//Липецкая газета. 2014. 31 января.

Кирсанова Виктория Александровна
Титова Марина Владимировна
Студент 3 курса направления подготовки
«Экономическая безопасность»
KirsanovaVA@bitvadronov.com
к.э.н., доцент
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ФИРМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В настоящее время инвестиционные процессы в экономике являются одними из наиболее важных, что отражает преобразование всех процессов в экономике, которые связаны с движением финансовых ресурсов на внутренних и внешних рынках. Основной деятельностью инвестиционных компаний является выпуск ценных бумаг и размещение их на рынке, вложении средств в ценные бумаги, а так же их купля и продаже от своего имени и за свой счет. Ресурсы инвестиционных компаний формируются за счет средств учредителей компаний и эмиссии собственных ценных бумаг, которые могут продаваться только юридическим лицам.

На данный момент уровень инвестиционной привлекательности России, по мнению зарубежных инвесторов, является невысокой. Объясняется это тем, что после периода умеренного роста в 2013 году в России началось замедление темпов экономического развития, но макроэкономическая ситуация в целом оставалась благоприятной. В 2014 году произошло несколько событий, оказавших значительное влияние

на инвестиционный климат в России и настроения работающих в стране иностранных инвесторов. Данная ситуация сохраняется в стране и в нынешнее время. Самыми яркими из них стали введение санкций в отношении России и значительное снижение цен на нефть, что привело к существенному снижению уровня макроэкономической ситуации в России, нестабильному курсу рубля, повышению инфляции, затруднениям с привлечением финансирования и высоким процентным ставкам, ограничениям во внешней торговле и сложностям в работе на отраслевых рынках.

Кроме того, в настоящие время наиболее привлекательными для инвесторов выступают проекты, имеющие социальную значимость, что в настоящее время в России имеют малый уровень эффективности. Оценка бюджетной и социальной эффективности инвестиционного проекта является одной из важнейших составляющих анализа инвестиционных проектов, на основе которой определяется возможность и целесообразность оказания поддержки в реализации инвестиционного проекта [2, стр 38-41].

С точки зрения инвесторов, кризисные явления в России четче выделили и охарактеризовали основные проблемы инвестиционного климата в России. Кроме традиционных проблем, связанных с бюрократией, добавляется нестабильная экономическая ситуация, которая значительно снижает привлекательность национального рынка и затрудняет работу на нем.

Не смотря на ряд действий, оказывающий позитивное влияние на уровень инвестиционной привлекательности России, инвесторы так же отмечают ряд значительных проблем, которые связанны с нормативно-правовым полем, что, в свою очередь, ограничивает потенциал в области привлечения прямых инвестиций.

Данное регулирование остается важным фактором, которое оказывает значительное влияние на привлекательность инвестиционного климата в России. В числе наиболее важных достижений, которые были достигнуты отмечаются постепенное внедрение принципа рыночного контроля, унификация отдельных направлений законодательства в рамках Таможенного союза, внедрение Федеральной контрактной системы, сокращение административных процедур в сфере строительства. Хотя эффективность реализации отдельных инициатив, по мнению инвесторов, все еще не находится на нужном уровне (например, в случае внедрения принципов рыночного регулирования), сам факт улучшения ситуации в этих областях рассматривается участниками исследования в исключительно положительном ключе.

По мнению представителей иностранного бизнеса, для значительного улучшения инвестиционного климата в России, важно совершенствовать нормативно-правовую среду по следующим направлениям:

- активизация усилий по снижению административной нагрузки за счет сокращения бюрократических процедур. Инвесторы отмечают, что Правительство России осознает необходимость выполнения указанных задач и реализует отдельные инициативы, направленные на улучшение ситуации, сложившейся в этой сфере. Однако, стоит отметить, так как эти меры носят ограниченный характер, и уровень бюрократии остается высоким. Поэтому, стоит выделить, что необходимость дальнейшего упрощения процедур вывода продукции на рынок без ущерба для ее качества, а также уменьшение сроков взаимодействия бизнеса с государством, остается высоким;

- принятие мер по повышению прозрачности и эффективности законодательства за счет устранения избирательности правовой системы, создания предсказуемых правил игры для всех участников рынка. Требуется устранить препятствия и неопределенности юридического характера, которые позволяют по-разному интерпретировать одну и ту же норму закона, что может быть использовано для создания искусственных барьеров. Для повышения прозрачности инвестиционного процесса предлагается исключать скрытые требования к инвесторам;

- дальнейшая либерализация миграционного законодательства, которая позволит привлекать высококвалифицированных иностранных специалистов – носителей международного опыта, что позволяет использовать необходимые для работы технологии и знания, упрощает ведение проектов в Российской Федерации;

- снижение уровня государственного контроля экономической деятельности компаний-инвесторов: отказ от устаревших норм промышленной безопасности, сокращение избыточных требований к сырью и продукции, гармонизация отечественных и международных стандартов сырья и продукции [1, стр 138].

Так, мы можем сделать вывод, что основные пути укрепления позиции России на инвестиционном международном рынке это совершенствование нормативно-правовой базы, повышение уровня социальной значимости инвестиционных проектов компаний, а так же решение устоявшихся проблем, связанных с бюрократией в стране. Кроме того, открытым остается вопрос о положении низкого уровня экономического состояния страны в целом, что подрывает доверие инвесторов.

Таким образом, мы рассмотрели основные проблемы, с которыми сталкиваются инвестиционные компании в РФ и причины их появления, а так же пути их решения, предложенные иностранными учеными на основе зарубежного инвестиционного опыта.

Список использованных источников

1. В.А. Семиглазов. Инвестирование: Учебное пособие – Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. - 138стр.

2. Чудинова Л. Н. Инвестиционное обеспечение реализации инновационных проектов в социальной сфере/Л. Н. Чудинова, А. А. Воробьев, М. В. Титова//Дельта науки. -2015. -№ 1. -С. 38-41.

Коблякова Алла,
Вовченко Алина
Студенты 2 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Липецкий филиал РАНХиГС
Vovchenko.lina98@gmail.com
Научный руководитель: к.э.н, доцент Аксенова М.А.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Малое и среднее предпринимательство во всем мире – это путь к развитию и диверсификации экономики страны. На основе конкуренции малых предприятий и их кооперации с крупными производителями формируется оптимальная себестоимость продукции, повышается качество товаров, снижается конечная цена для потребителя.

Малый бизнес в России занимает значительно меньшую нишу в экономике, чем в других европейских странах. В России на 1 тыс. населения действует около 12,5 предприятий, а в отдельных странах ЕС этот показатель еще выше: например, в Чехии – 86 предприятий, в Португалии – 80 предприятий, Италии – 65 предприятий[1].

Субъект малого предпринимательства – это коммерческие организации или индивидуальный предприниматель, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации либо ее субъектов не превышает 25%. В данную категорию также входят: крестьянские (фермерские) хозяйства, производственные и сельскохозяйственные кооперативы; хозяйственные партнерства. Политика Российской Федерации, относящаяся к сфере малого предпринимательства, подвер-

жена сильному влиянию различных макроэкономических процессов, бюджетных возможностей, идеологии.

На сегодняшний день в стране сложилась достаточно развитая инфраструктура поддержки субъектов малого предпринимательства, которая создает более благоприятные условия для формирования и развития частных фирм и способствует экономическому росту. Это различные бизнес-тренинги и бизнес-курсы, образовательные институты бизнеса, фонды финансовой поддержки (кредитование, налогово-гарантийная поддержка, лизинговые фонды, «бизнес-инкубаторы» и «технологические парки»).

Организация управления малым бизнесом сильно отличается в различных регионах. Вопросами в системе исполнительной власти занимаются совершенно разные органы, имеющие отличные функции и полномочия. Примером могут быть управления, департаменты, отделы, министерства, которые, в свою очередь, подразделяются на разнообразные советы, координационные комитеты, рабочие группы по развитию предпринимательства в высших органах власти субъектов Российской Федерации.

К ведению Федерации на законодательном уровне относятся: определение общих принципов, приоритетных направлений и методов государственной поддержки этого сектора: регламентация порядка создания и деятельности федеральных органов исполнительной власти и распределение полномочий между ними; разработка и организация федеральных программ и проектов, финансируемых полностью или частично за счет средств государственного бюджета; установление льгот по федеральным налогам и иным платежам в государственный бюджет и специализированные внебюджетные фонды РФ. Субъекты Федерации при этом имеют право за счет собственных средств и ресурсов самостоятельно решать вопросы, связанных с поддержкой малого предпринимательства в пределах своего региона, с ориентиром на особенности и традиции, существующие на данной территории. Также планируется дальнейшая децентрализации и расширение прав регионов и местного самоуправления. Ключевым элементом инфраструктуры поддержки предпринимательства является и общественные объединения- Торгово-промышленная палата Российской Федерации, аналогичные региональные и счетные палаты. Российская ассоциация развития и поддержки малого предпринимательства, профсоюз работников малых предприятий, общероссийское общественно-политическое движение «Развитие предпринимательства», целый ряд других союзов и ассоциаций. В регионах РФ созданы департаменты поддержки малого предпринимательства или

отделы в экономических департаментах региональных администраций. При Правительстве РФ и в некоторых региональных структурах исполнительной власти существуют общественные советы по малому предпринимательству, выполняющие экспертные функции. Регулярно разрабатываются и принимаются федеральные и региональные программы поддержки малого предпринимательства. С 2005 года Минэкономразвития России осуществляет реализацию государственной финансовой программы поддержки малого и среднего предпринимательства. На территории Липецкой области действует подпрограмма "Развитие малого и среднего предпринимательства в Липецкой области на 2014 - 2020 годы" в рамках государственной программы Липецкой области "Модернизация и инновационное развитие экономики Липецкой области". В соответствии с которой в 2017 году 82 субъектам Российской Федерации выделено в общей сумме 7,5 млрд руб. Эти деньги будут направлены не только на финансовую поддержку предпринимателей, но и на содействие развитию молодежных проектов, организацию предоставления услуг, связанных с поддержкой бизнеса, по принципу одного окна[2].

Со стороны государства также осуществляются и другие меры по устранению препятствий и барьеров для субъектов малых и средних предпринимательства.

С середины 2016 года действует Единый реестр субъектов малого и среднего бизнес, который представляет собой систематизированные данные по всем предприятиям, зарегистрированным в установленном законом порядке и работающим в данной сфере. На портале Федеральной налоговой службы существует перечень, в который включены все субъекты малого и среднего предпринимательства РФ. Кроме того, предоставляется информация о количестве субъектов по регионам.

Для самих предпринимателей это также является и бесплатной рекламой их деятельности. Вместо того, чтобы за деньги публиковать в различных журналах, сайтах и деловых справочниках информацию о себе, теперь вполне достаточно вносить их в реестр, обновляя данные раз в год.

В одной из своих предвыборных статей кандидат в Президенты России Владимир Владимирович Путин заявил о том, что малый бизнес к 2020 г. должен представлять не менее половины рабочих мест в экономике. Аналогичный ориентир ранее устанавливался действующим Президентом России. Дмитрий Анатольевич Медведев говорил о 60 % занятых в малом бизнесе к 2020 году. Таким образом, мы видим

стратегические ориентиры, которые ставят власти и которые должны определять все векторы экономической политики.

Таким образом, согласно российскому законодательству, малые предприятия - это особенный класс бизнеса, соответственно и влияние государства тоже специфичное. На сегодняшний день имеет место быть не просто управление малыми предприятиями, а, в первую очередь, именно поддержка данной структуры на законодательном уровне.

Список использованных источников

1. Интернет-источник: http://dislib.ru/ekonomika/10766-1-socialno-ekonomicheskie-osobennosti-funkcionirovaniya-malogo-srednego-biznesa-stranah-evropeyskogo-soyuza.php Дата обращения 30.03.2017

2. Научное издание «Состояние и перспективы развития экономики в условиях неопределенности» г. Уфа

Ковальчук Светлана Александровна
Магистрант 1 курса направления подготовки
«Экономика фирмы и отраслевые рынки»
Россия, Липецкий Филиал РАНХиГС
ssha76@mail.ru
Научный руководитель: к.э.н., доц. Горяйнова О.В.

ОЦЕНКА КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ ЗАЕМЩИКА КРЕДИТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Становление прогрессивной банковской системы РФ происходит в условиях постоянного роста конкуренции на рынке кредитных услуг, вследствие, чего коммерческим банкам приходится расширять линейку товаров и всевозможных критериев кредитования. Банки желают заинтересовать не просто активных, а довольных, лояльных клиентов, которые его любят и ценят. Для коммерческих банков кредитование физических лиц увеличивает собственную прибыль за короткий промежуток времени, но и в то же время связано с риском невозврата или же возвратом кредита не в полном размере. От правильного определения кредитоспособности потенциального клиента зависят всевозможные риски и качество портфеля кредитной организации. Вследствие этого применяемые способы оценки кредитоспособности не должны содержать ошибок, т. е. когда банк выдает кредит недобросовестным заемщикам. Каждый банк содержит собственные оригиналь-

ные критерии оценки кредитоспособности заемщика, которые изменяются с течением времени и не подлежат общественному разглашению.

Распространённой методикой оценки кредитоспособности считается способ определения платежеспособности физического лица, суть которой заключается в расчете среднемесячного дохода физического лица на основании документов, подтверждающих заработок заемщика. Банк предусматривает совместный размер доходов заемщика, величину удержаний, к примеру, плата за взятые раньше кредиты, налог на доходы физического лица, уплачиваемые алименты, всевозможные взносы, совокупность обязательств по предоставленным поручительствам, заработок поручителей. Справка 2-НДФЛ и результат запроса в банке, об остатках на карточных счетах заемщика является основой для проведения анализа платежеспособности физического лица и доказательством его дохода. Пенсионер подтверждает свой статус личный удостоверением и справкой из пенсионного фонда или же выпиской со счета. Платежеспособность заемщика рассчитывается как произведение среднемесячного дохода физического лица и срока кредитования, учитываемого в месяцах и определенного коэффициента, меняющегося в зависимости от дохода клиента, и уточняется каждым банком персонально. Если заемщик в течение предполагаемого срока кредита достигает пенсионного возраста, общая платежеспособность рассчитывается как сумма платежеспособностей за всевозможные периоды. Для поручителей платежеспособность рассчитывается подобным образом. Иным способом оценки кредитоспособности заемщика выступает скоринг. Данная система применяется большинством российских банков в силу собственного удобства и объективности по отношению к вероятному заемщику, этот вид оценки применяется при выдаче потребительского кредита.

Скоринг - математико-статистическая модель, благодаря которой на основании кредитной истории и анкеты-заявки заемщика и иных данных, банк определяет возможность возврата кредита заемщиком, то есть его надежность. Предоставленная модель использует только те характеристики, которые связаны с оценкой надежности клиента. Система скоринга заключается в оценке данных заемщика в балльной системе, дающие возможность определить уровень кредитного риска при заключении решения о выдаче кредита, и построены на формировании типа надежности заемщика. Далее производит обработку всех данных заемщика, при этом предусматривается большое количество характеристик, воздействующих на оценку заемщика. Всем характеристикам присваиваются собственные балльные значения и ко-

эффициенты - веса, характеризующие значимость соответствующих параметров клиента, в итоге все баллы суммируются, и подсчитывается скоринговый балл. Кредитные организации персонально разрабатывают скоринговые системы, и они, несомненно, отличаться друг от друга по размеру критериев и их оценки.

Еще одним способом оценки кредитоспособности физических лиц является кредитный андеррайтинг. По сложным кредитам или же спорным бальным оценкам заявка рассматривается андеррайтером вручную, допускается обсуждениям заявки несколькими уровнями андеррайтера. Ручной способ андеррайтинга применяется, в случае если кредит является ипотечным или же сумма кредита велика. Заемщик обязан доказать свою экономическую независимость на протяжении всего срока кредитования перед банком, предоставив необходимые документы. Андеррайтинг рассматривает риск возникновения способности невозврата кредита заемщиком с помощью моментов, которые относятся к платежеспособности и кредитоспособности потенциального заемщика. Впоследствии кропотливого анализа всей информации собранной банком о клиенте, принимается решение о способности получения кредита и его объеме.

Методика андеррайтинга применяет всевозможные аспекты и веса, на основании которых кредитный эксперт подготавливает собственное дело заемщика на обсуждение его на кредитном комитете банка. Надежность заемщика при андеррайтинге ориентируется на основании таких моментов как степень дохода лица, специальность, наличие имущества, степень образования, успешность организации работодателя или же самого физического лица в текущих финансовых критериях. Заработок считается наиболее приоритетным показателем для большинства банков. По итогом андеррайтинга принимается заключение о выдаче или же частичной выдаче кредита или же отказе. В собственной работе банки используют в основном собственные разработки в области оценки кредитоспособности. Небольшие банки используют ручным анализом данных, получаемых из всевозможных источников (запросы в Бюро кредитных историй, базы данных УФМС по действительным паспортам и т.д.). Чем крупнее банк, тем больше у него вероятностей для более точной оценки кредитоспособности заемщиков. Способ оценки кредитоспособности улучшается банками с течением времени и разрешает им более качественно планировать степень своих рисков при выдаче кредитов.

Банки желают свести до минимума риск невозврата кредита заемщиком, применяя всевозможные методы для того чтобы получить свою прибыль. Прежде всего, это качественная и объективная оценка

кредитоспособности заемщиков, на основании которой банки планирует лимиты кредитования, и создает кредитный портфель. Присутствие высококачественного кредитного портфеля заключается фактором получения прибыли банком.

Можно сделать вывод, что на сегодняшний день нет ни одного универсального и единого подхода для оценки кредитоспособности физических лиц. У каждого из представленных методов оценки есть как положительные, так и отрицательные черты. Банки пользуются всевозможными технологии, методы и программы для более точного расчета оценки кредитоспособности заемщика, а еще стараются разрабатывать и видоизменить их, беря во внимание внешние факторы, к примеру, положение экономики страны, степень инфляции, уровень закредитованности населения. Комплекс способов, применяемый банками в настоящее время, разрешает не только оценивать нынешнее кредитоспособность и финансовое состояние заемщика, но и прогнозировать их конфигурации в будущем и принять во внимание вероятность появления кредитного риска. Также следует отметить что, необходимым нюансом оценки кредитоспособности заемщика выступает высокий уровень профессионализма банковских сотрудников, которые должны производитьверную оценку потенциального заемщика и точно интерпретировать получаемые итоги при принятии заключения о выдаче кредита. Только совокупность профессионализма сотрудников банка и современных технологий оценки кредитоспособности физических лиц способны сделать результат оценки максимально эффективным.

Коршунов Михаил Михайлович
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управления»
Липецкий филиал РАНХиГС
korshyn00@mail.ru
Научный руководитель: Зубков С.Д., канд. геогр. наук, доц.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА

Актуальность поддержки семьи, материнства и детства в XXI веке заключается в том, что дополнительная мера государственной поддержки семей, имеющих детей — материнский (семейный) капитал, введенный с 1 января 2007 года, стимулирует повышения рождаемости в стране. Низкая рождаемость и отсутствие материаль-

ной поддержки семей с детьми стали рассматриваться как основные причины кризисной демографической ситуации. Многие молодые семьи не могут решиться на рождение детей не только из-за серьезности данного шага, но и отсутствия возможностей их обеспечить, дать им хорошее образование и жилье.

Социально-экономические условия функционирования семьи вместе с социально-культурными нормами и традициями являются в современном обществе важным аспектом воспроизводства и развития населения. В семье удовлетворяются все базовые потребности человека, поэтому изучение воздействия государства на социально-экономические условия жизнедеятельности семьи с позиции экономической социологии особо актуально в современных условиях, когда государство активно развивает семейную политику.

Поэтому важно, чтобы каждая женщина, принимая решение о рождении ребенка, ощущала поддержку государства и была спокойна за будущее своей семьи.

Социальная поддержка семьи одно из приоритетных направлений в социальной политике нашего города. Именно молодежь будет создавать новые идеи, управлять страной, добиваться высоких достижений в различных отраслях.

И самое главное — именно от молодежи зависит воспроизводство населения, как физическое, так и социальное, и духовное.

Поэтому молодая семья нуждается в особой заботе как государства, но и общества в целом.

Что бы семейный образ жизни «вошел в моду», у молодых людей должны быть необходимые для этого возможности, позволяющие им начать создание новой ячейки общества — собственной семьи.

Государство оказывало поддержку семье, материнству и детству на определенных этапах развития России. Таким образом, можно сказать, что оно всегда поддерживало семью, матерей и детей, было заинтересовано в повышении демографии в стране. Различие заключается в самих методах, реформах и программах оказания помощи. Наблюдая за социальной политикой государства с дореволюционного периода до сегодняшних дней, можно сделать вывод: с развитием общества, культуры, информационных и инновационных технологий, государство усовершенствовало свои методы оказания помощи семьям, создало более эффективную систему поддержки. Теперь семья в большей степени доверяет государству и может смело положиться на него.

Проблема низкой рождаемости населения представляет собой разветвленный комплекс социальных патологий, влияющих на нормальное функционирование общества.

На сегодняшний день эта проблема очень актуальна, как никогда. Решением этой проблемы наряду с психологами и социальными работниками занимается и государство в целом. Опираясь на свои программы, методики, проекты, государство стремиться к оказанию максимально возможной помощи семье, материнству и детству. Результат соответствует ожиданиям, рождаемость населения уже устремилась вверх, большинство семей довольны социальной программой.В 2015 году суммарная доля рождаемости в России составлял 1,777 ребёнка на одну женщину, что почти на 15 % ниже уровня простого воспроизводства в 2,1 ребёнка на одну женщину. В 2015 году число родившихся в России снизилась на 0,2 % по сравнению с 2014 годом.

В настоящее время в России наблюдается две абсолютно разные: с одной стороны увеличение доли семей с откладыванием рождения первого ребёнка на более поздний срок, что приводит к малодетности, а то и вообще бездетности; а с другой стороны некоторые семьи стали заводить детей раньше, сокращать интервал между рождениями детей и среди них наблюдается большой процент семей с 3 и 4 детьми. При этом первый тип семей (так называемый западный тип) характерен больше для городов, а второй тип семьи (традиционная или многодетная семья) больше характерен для сельской местности (где суммарный коэффициент рождаемости составляет 2,11 детей на одну женщину), причём в национальных республиках и этнических группах с традициями высокой рождаемости. Кроме того, значительная часть прироста (в 2014 году — 30 %, а в 2013 году — даже 100 %) приходится на детей, хотя бы один из родителей которых имеет иностранное гражданство.

Таким образом, несмотря на закрепленные законом гарантии социальной поддержки материнства и детства, а так же обеспечения детей жильём и выплатами пособий, законодатель не предоставил эффективного механизма контроля за исполнением обязательств, связанных с распоряжением средствами материнского капитала, и не создал единую систему законодательного регулирования во всех субъектах Российской Федерации. Вследствие этого, наличие гарантии обуславливает необходимость дальнейшего регулирования посредством принятия отдельных законов, но, к сожалению, не обещает полного и эффективного её воплощения.

Список использованных источников

1.Шахова Е.С. Меры государственной поддержки в области охраны материнства, детства / Е.С. Шахова, А.В. Акимова, М.А. Мар-

тынцева // Территория права : сб. ст. заоч. науч.-практ. конф. "Модернизация в праве: вопросы теории и практики". – Курск, 2016. – С. 16-22.

2.Анисимов Л.Н. Правовое регулирование общественных отношений по охране материнства, отцовства и детства : учеб. пособие / Л.Н. Анисимов, О.Н. Петюкова, Л.В. Прохорова ; Федеральное гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Российский гос. социал. ун-т". – М. : РГСУ ВАКО, 2013. - 161 с.

3. Мокрецов А.Г. Основные направления охраны материнства и детства в России // Территория права : сб. науч. ст. / отв. ред. В.Н. Сусликов. 2015. – С. 160-164.

Копытин Александр Вячеславович
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Гурина М.А., к.э.н., доц.

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В процессе сокращения населения по территории всей страны, а также неблагоприятной возрастной структуры населения возникают трудности в формировании трудового потенциала России. Одним из путей решения данной проблемы является привлечение в экономику страны иностранной рабочей силы. Это осуществляется, прежде всего, из числа соотечественников, владеющих русским языком и желающих возобновить связь с родиной.

Содействие добровольному переселению соотечественников из-за рубежа в Россию заявлено в качестве приоритетной задачи демографической политики страны. Необходимо отметить, что соотечественники вносят весомый вклад в развитие нашего государства. Трудно переоценить усилия соотечественников по продвижению объективного образа России, сохранению богатейшего культурно-исторического наследия страны, укреплению позиций русского языка. Следовательно, можно говорить о том, что вопрос регулирования трудовой миграции, создания условий и содействию добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, является актуальным.

Миграция является естественным и перманентным процессом в развитии человеческого сообщества. Однако если ранее процессы миграции были непредсказуемыми, хаотичными, то сегодня они носят все более упорядоченный характер, являясь объектом государственного регулирования и контроля [2]. Особого внимания заслуживает миграция населения с целью осуществления трудовой деятельности. Такая миграция выступает в качестве фактора формирования количественных и качественных параметров рынка труда, потому что приток в регион или отток из него населения с определенными социально-демографическими, социальными, профессиональными характеристиками неизбежно отражается на численности и составе всего населения и на показателях предложения рабочей силы. Подобную форму миграции называют трудовой [4].

Трудовая миграция населения представляет собой объективный процесс перемещения кадров. Она играет важную роль в социально-экономической жизни общества, является одним из условий нормального функционирования общества, с помощью которого может быть достигнуто оптимальное размещение трудовых ресурсов на территории страны, которое способствует выравниванию уровней экономического развития регионов [5].

В последние годы миграция стала одним из важнейших факторов социально-экономического развития России. В современных условиях важнейшим инструментом решения данной проблемы является грамотное государственное регулирование трудовой миграции. Оно является одним из приоритетных направлений в политической и экономической деятельности нашего государства, поэтому от законодательной и исполнительной власти требуются взвешенные и обоснованные решения в сфере миграции, способные позитивно повлиять на миграционную ситуацию и содействовать развитию территорий.

Государственное регулирование трудовой миграции в Российской Федерации осуществляется посредством реализации государственной миграционной политики. К приоритетным направлениям миграционной политики можно отнести привлечение в РФ высококвалифицированных трудовых ресурсов; содействие добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом; гармонизация распределения миграционных потоков по территории страны; контроль нелегальной миграции [2].

Следует отметить, что государственная миграционная политика в области трудовой миграции решает задачи разработки комплекса мер по созданию благоприятных условий для

осуществления трудовой деятельности и возвращения высококвалифицированных специалистов, ранее выехавших из РФ; реализации Государственной программы содействия добровольному переселению соотечественников на постоянное место жительства в Россию; создания федеральной системы учета российских юридических лиц, представительств иностранных юридических лиц, работающих в сфере туризма, организующих прием иностранных граждан для обучения, лечения, а также привлечение для трудовой деятельности, найма и трудоустройства российских граждан за рубежом; регулирования правового статуса нелегальных трудовых мигрантов.

Методы государственного регулирования трудовой миграции в России можно условно разделить на законодательные и экономические. К первым относятся механизмы квотирования, требования о подтверждении профессиональной квалификации, а также ограничения по состоянию здоровья. Экономические меры сводятся к установлению государством обязательной для мигрантов платы за въезд и трудоустройство (например, система патентирования мигрантов).

Главным механизмом регулирования миграционных потоков выступает квотирование. Квотирование иностранной рабочей силы подразумевает, во-первых, регулирование объемов ее привлечения в целом по стране и по регионам в целях восполнения дефицита трудовых ресурсов в экономике страны и, во-вторых, защиту национального рынка труда. Квота, как результат заявочной кампании, призвана служить индикатором потребностей российской экономики в иностранной рабочей силы в разрезе профессий, специальностей.

Разработкой и реализацией государственной миграционной политики на постоянной основе занимается несколько исполнительных органов. В первую очередь, к ним необходимо отнести Министерство внутренних дел Российской Федерации (МВД РФ) и подведомственную ему Федеральную миграционную службу (ФМС) [3].

Процесс разработки государственной миграционной политики осуществляется в три последовательных этапа. Первый этап заключается в проведении всестороннего глубокого анализа миграционных процессов в стране и социально-экономического положения за достаточно длинный временно период. Он предполагает также анализ факторов, влияющих на миграционную ситуацию и ее дальнейшее развитие.

Второй этап разработки государственной миграционной поли-

тики предполагает выработку целей, задач, принципов и основных направлений политики и определение основных механизмов ее реализации.

И, наконец, третий этап заключается в разработке самих инструментов и использовании механизмов реализации политики для достижения поставленных целей и задач в соответствии с определенными на первом этапе критериями. Неотъемлемым элементом третьего этапа – этапа фактической реализации политики является мониторинг ситуации [1].

Таким образом, миграция оказывает непосредственное воздействие на демографическую ситуацию, уровень развития производительных сил, состояние рынка труда, социально-экономические характеристики уровня жизни населения страны. Российское государство имеет немало рычагов воздействия на действующую систему государственного регулирования трудовой миграции в РФ, обеспечивая приведение ее в соответствие с задачами нового модернизационного этапа развития страны.

Список использованных источников

1. Балашова Т.Н. Конституционно-правовые проблемы формирования миграционной политики: монография. М.: Юридический центр Пресс, 2011. С. 295.

2. Метелёв С.Е. Международная трудовая миграция и нелегальная миграция в России: монография. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. С. 176.

3. Прудников А.С. Правовые и организационные основы деятельности ФМС России: учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. С. 215.

4. Самойлов В.Д. Миграциология. Конституционно-правовые основы: монография. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. С. 487

5. Шерер И.Н. Государственное регулирование миграционных процессов на молодёжном рынке труда: монография. М.: Книгодел, 2010. С. 204.

Красникова Анастасия Ивановна
Гурина Мария Анатольевна
Студент 2 курса направления подготовки «Менеджмент»
к.э.н, доцент
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
K-Nastya26@bk.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕИМУЩЕСТВ И НЕДОСТАТКОВ ДОЛГОСРОЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Занятость является одной из существенных характеристик экономики, благосостояния народа. Уровень занятости представляет собой важнейший макроэкономический показатель. Она обусловлена демографическими процессами, выступает частью социальной политики, поэтому одна из основных целей любого государства - это достижение приемлемого уровня занятости.

В научной литературе под занятостью принято понимать деятельность трудоспособного населения, связанную с производством материальных и духовных благ для удовлетворения личных и социальных потребностей [4]. Существуют несколько видов занятости: полная, продуктивная, рациональная, социально полезная, эффективная. Последний тип занятости включает в себя хороший доход, рост образовательного и профессионального уровня трудоспособного населения, который осуществляется за счет долгосрочной занятости, а именно найма, развития и удержания сотрудников. Данная особенность характерна для японской модели управления человеческими ресурсами, которая предполагает трудоустройство в одной организации с момента окончания учебного заведения и до времени выхода на пенсию [2].

Долгосрочный найм имеет ряд преимуществ, такие как: текучесть кадров в организации сведена к минимуму; выплата денежных пособий при выходе на пенсию; возможность продвижения вверх по карьерной лестнице. Специалист будет стремиться что-то изменить, улучшить, и заработать репутацию с помощью признания коллегами и администрацией. Однако данная система также имеет и отрицательные стороны. Увольнение является суровым наказанием, без возможности получения каких-либо перспектив продвижения по службе на другом предприятии, если работник в возрасте. Важным фактором стало изменение так называемой «трудовой философии», то есть отношение сотрудников к своей работе. Многие из них имели желание самоутверждения, личного успеха, желание покинуть организацию и начать собственный бизнес, особенно среди молодежи [3].

Изучение российского опыта долгосрочного найма показывает, что его положительной стороной является формирование лояльности сотрудников к компании. При этом согласно ТК РФ трудовые отношения работника и работодателя имеют договорной характер. Статья 21; 22 ТК РФ провозглашают двустороннюю возможность обеих сторон на изменение и расторжение трудового договора, что делает невоз-

можным применение системы пожизненного найма [1]. Однако такая модель является работоспособной в рамках реализации программы развития моногородов, когда переселение жителей невозможно, а закрытие единственного градообразующего предприятия тоже является неэффективным. Рассматриваемая система позволяет работникам данного предприятия использовать их потенциал.

Для выявления преимуществ и недостатков долгосрочной занятости в одной организации было проведено социологическое исследование. По итогам опроса были получены следующие результаты:

- склонность к долгосрочной занятости, выражающаяся в лояльности к одной организации, мотивации трудится много лет в одной компании, профессионально расти формируется у занятого населения к 30 годам. Категория занятых от 18 до 30 лет находятся в состоянии профессиональной ориентации, поиске своего места в жизни, профессии, чаще меняют место работы - не реже 1 раза в 3 года, более мобильны – склоны к переездам, смене организации. 84,2% респондентов готовы переехать в другой город для поиска лучшей работы, а 89,5% опрашиваемых указали, что меняют работу раз в 3-5 лет;

- основными причинами отказа от долгосрочной занятости в одной организации и ухода с места работы для большинства людей от 18 до 30 лет являются: а) поиск себя в профессии, за счет интересной работы (52,6%); б) отсутствие возможностей продвижения по службе (73,7%); в) предложения более выгодных условий в другой организации (57,9%).

- преимуществами долгосрочной занятости для женщин являются: а) стабильность и гарантии занятости (77,8%); б) рост заработной платы (66,7%); в) возможности карьерного роста (44,4%);

- преимуществами долгосрочной занятости для мужчин являются: а) рост заработной платы (81,8%); б) возможности карьерного и профессионального роста, обучения (81,8%); в). социальный и профессиональный статус (признание) (63,6%).

- 41% занятых в категории после 30 все-таки предпочли покинуть организацию, в которой они трудятся более 10 лет и сменить место на более выгодное в материальном плане, если бы им предложила конкурирующая компания.

- большая часть работающих предпочитает стабильность и гарантии занятости в одной организации (71,1%).

Таким образом, долгосрочная занятость в РФ имеет ряд преимуществ, такие как: гарантия занятости, стабильность, рост заработной платы. На основе исследования, можно сделать вывод о том, что большинство работников готовы посвятить свою жизнь работе в одной

организации при условии создания для них благоприятных факторов занятости.

Список использованных источников

1. Основные права и обязанности работника и работодателя // Трудовой Кодекс Российской Федерации ч. 1, раздел 1, глава 2. С. 15-22.
2. Парфенова Т.В. Особенности японской модели управления человеческими ресурсами// журнал «Менеджмент в России и за рубежом» №2. 2008.
3. Особенности японского менеджмента в системе управления персоналом// Портал «Ichiban» [Электронный ресурс] http://www .ichiban.narod.ru/ manager/ Osobennosti.htm (Дата обращения: 28.04.2017).
4. Гурина М.А. Новые виды занятости в условиях глобализации: понятие и проблемы развития фриланса на Российском рынке труда// Управление и инструменты гармонизации социально-экономических отношений в условиях глобализации: сборник трудов участников IX международной научно-практической конференции: в 2-х частях. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Липецкий филиал; Под общей редакцией Г.Ф. Графовой, А.Д. Моисеева. 2015. С. 64-70.

Кобзарь Лариса Валерьевна
Студент 3 курса направление подготовки «Менеджмент»
Россия, Поволжский Институт Управления имени П.А.Столыпина
kobzar.lara@mail.ru
Научный руководитель: Романова И.С., преподаватель

ЮРИДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Принятие решений - это постоянная и весьма ответственная работа. Необходимость принятия решений пронизывает все, что делает руководитель любого уровня, формулируя цели и добиваясь их достижения. Понимание природы и сути принятия решений чрезвычайно важно для каждого сотрудника, такие решения во многих случаях касаются всей организации.

Актуальность данной работы заключается в анализе необходимости ведения правового сопровождения и грамотного юридического оформления принимаемых управленческих решений.

В широком смысле управленческое решение – это основной вид управленческого труда, совокупность взаимосвязанных,

целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, обеспечивающих реализацию управленческих задач.

Управленческое решение - это выбор альтернативы из множества вариантов действий для достижения поставленной цели. Оно включает формулировку задания, план действий и организационно-практическую работу по его реализации.

Важность управленческих решений на сегодняшний день имеет большое значение, поскольку одно решение может изменить дальнейшее развитие организации, как в лучшую, так и в худшую сторону.[1]

Управленческое решение должно отвечать требованиям экономичности, быть аргументированным, актуальным и реально осуществимым. Все вышеуказанное сопровождается правовым регулированием, в котором принимают участие не только общепризнанные нормы права, но и правоприменительные предписания. Это означает, что работник юридического отдела организации при принятии управленческих решений руководителем, не только применяет положения юридических норм на данный случай, а описывает (изменяет, закрепляет, корректирует и т.п.) меру ответственности, содержание прав и обязанностей, а также некоторые иные условия участников правоотношения.

Таким образом, при применении права происходит упорядочение взаимоотношений участников исследования, принятия и дальнейшей реализации управленческого решения. В самих же решениях присутствуют точные правовые предписания, которыми управляемые объекты обязаны руководствоваться.

Важное значение имеет правовая регламентация, при которой порядок и последовательность самого процесса управленческой деятельности, как правило, стандартизирован и зафиксирован в соответствующих нормативных правовых актах: уставе, положениях, должностных инструкциях, правилах и т.п.

Право путем предписаний, запретов и дозволений, предопределяет принимаемое управленческое решение по определенному вопросу. Оно способствует принятию оптимального решения, которое в дальнейшем проверяется на практике: круг наиболее допустимых вариантов управленческого решения очерчивается применяемыми нормами права.

В связи с этим, на многих предприятиях утвержден порядок проведения правовой экспертизы, целью которой является проверка документов на предмет их соответствия действующему законодательству. Она используется в тех ситуациях, когда есть

необходимость установления легитимности документов: уставов, приказов, договоров.

Заключительным этапом экспертизы является визирование, которое представляет собой удостоверение проведения своеобразного контроля качества документов. Визы на документе подтверждают, что его содержание не противоречит закону, локальным актам и коллективному договору.

Управленческое решение – это итог предварительно обдуманной цели и средств ее достижения.[2]

В учредительных документах организации предусмотрены вопросы, относящиеся к компетенции определенного органа управления. Руководители компании формируют проблемы, определяют, кем и в какие сроки принимаются решения, гарантирующие их объективность и корректность. Однако, главная сложность заключается в том, чтобы грамотно оформить решение с юридической точки зрения.

Значимой характерной чертой управленческих решений считается их юридическое оформление, так как управленческое решение как волевой акт имеет значение, только будучи "объективировано" в нормативно- правовых актах или документах, таких как приказ или протокол. В этом случае оно облекается в соответствующую форму, приобретает надлежащую юридическую силу и имеет возможность быть доведено до исполнителей по предварительно определенным каналам распространения информации.[3]

Таким образом, совместная работа руководителей и юристов дает возможность организовать в компании такую систему взаимоотношений, в которой благополучно развиваются коммуникационные связи, от участников добиваются согласованных действий, соответствующих характеру готовящихся и принимаемых решений.

Список использованных источников

1. Азимов Т. А., Безнощук Л. Ю. Эффективное принятие управленческих решений // Молодой ученый. №10. 2016. С. 575-578.

2. Борков В.Н. Порядок подготовки о принятия управленческих решений// Pro Бизнес. №3. 2015. С.33-35.

3. Митин А.Н Юридическое оформление управленческих решений: социально-психологический аспект//Бизнес, менеджмент и право.№2. 2014. С.5-10.

Кондрашин Николай Анатольевич
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Липецкий филиал РАНХиГС

nik.a.kondrashin1922@rambler.ru
Научный руководитель: Аксенова М.А., к. э. н., доцент

ВОЗДЕЙСТВИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИИ

Эффективное управление собственностью обуславливается двумя позициями: видом собственности и методом её управления. Для классификации методов управления муниципальной собственностью необходимо знать понятие муниципальная собственность и методы управления.

К понятию муниципальная собственность относят имущественный комплекс муниципального образования, в который входят земельные участки, движимое и недвижимое имущество [1]. Методы управления – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей.

Существует не мало подходов к определению методов управления муниципальной собственностью и их классификации. Так, Т.Ю. Лушникова, [2] выделяет в качестве методов управления муниципальной собственностью три способа: национализация, приватизация, аренда.

Основными методам управления муниципальной собственностью целесообразно являются:

1. Приватизация муниципальной собственности;
2. Передача муниципальной собственности в аренду;
3. Передача муниципальной собственности в безвозмездное пользование;
4. Передача муниципальной собственности в доверительное управление;
5. Управление муниципальной собственностью посредством заключения концессионного соглашения.

На экономическое развитие муниципальных образований и государства в целом может оказать влияние каждый из вышеперечисленных методов, применяемый органами исполнительной власти. Влияние может быть как положительное, так и отрицательное.

Ниже в таблице приведена сравнительная характеристика воздействия методов управления муниципальной собственностью на экономическое развитие муниципальных образований и государства.

Положительное воздействие	Отрицательное воздействие
Приватизация муниципальной собственности	
В краткосрочном периоде - рост доходов; в долгосрочном периоде - умень-	Переход право собственности от государства к другому лицу; объем муни-

шение затрат на содержание и обслуживание объектов муниципальной собственности; увеличение эффективности использования муниципальной собственности	ципальной собственности снижается; в долгосрочном периоде - уменьшение доходов; утрата контроля государства и органов местного самоуправления над приватизируемым объектом собственности
Передача муниципальной собственности в аренду	
На протяжении срока аренды имеется постоянный доход в виде арендной платы; увеличение эффективности использования муниципальной собственности; уменьшение затрат соответствующих бюджетов на содержание и обслуживание объектов муниципальной собственности	Государство и органы местного самоуправления теряют контроль над объектом собственности, передаваемым в аренду, на протяжении срока аренды; в случае коротких сроков аренды отсутствует интерес со стороны арендатора в развитии объекта муниципальной собственности
Передача муниципальной собственности в безвозмездное пользование	
Рост эффективности использования муниципальной собственности; понижение затрат соответствующих бюджетов на содержание и обслуживание объектов муниципальной собственности	Снижение доходов в долгосрочном периоде; утрата контроля государства и органов местного самоуправления над объектом собственности, передаваемым в безвозмездное пользование, на протяжении срока пользования
Передача муниципальной собственности в доверительное управление	
Рост эффективности использования муниципальной собственности; прогнозируемость денежных поступлений в бюджет; снижение затрат на содержание специализированного подразделения по управлению государственной и муниципальной собственностью	Утрата потенциальных налоговых поступлений (налог на имущество организаций); затруднения в поиске грамотных доверительных управляющих
Управление муниципальной собственностью посредством заключения концессионного соглашения	
Рост поступлений в виде концессионной платы; увеличение эффективности использования муниципальной собственности; развитие объектов муниципальной собственности за счет концессионера; снижение затрат на содержание и обслуживание объектов муниципальной собственности	Трудности в поиске концессионера, обладающего достаточным капиталом для выполнения условий концессионного соглашения.

Использование выше сказанных методов в долгосрочном периоде окажет благоприятное воздействие на рост эффективности экономического использования объектов муниципальной собственности, но только в случае присутствия квалифицированного человеческого капитала, обла-

дающего необходимыми компетенциями в области управления.

Таким образом, в ходе сравнительного анализа воздействия использования различных методов в управлении муниципальной собственностью установили, что наиболее предпочтительным является использование следующих методов управления:

- передача муниципальной собственности в аренду;
- передача муниципальной собственности в доверительное управление;
- управление муниципальной собственностью посредством заключения концессионного соглашения.

Любой метод управления должен быть направлен на поиск наиболее эффективных решений на оперативном и стратегическом уровне [3].

Список использованной литературы

1. Гражданский кодекс РФ (ГК РФ) от 26.01.1996 № 14-ФЗ. Ч.2.

2. Лушникова Т. Ю. Управление муниципальной собственностью: учеб. пособие. – Челябинск: Челяб. гос. унт, 2008. –165с.

3. Управление муниципальной собственностью: учеб. пособие для студ. высш. учеб. учреждений, обучающихся по специальностям 080504 «Государственное и муниципальное управление» очной и заочной форм обучения/ В.Ф. Комченков, П.А. Кузин, В.П. Хренков. –Тамбов: Изд-во ИП Чеснокова А. В., 2008. –308с.

Конищев Артур Вларьевич
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
Rouch48@yandex.ru
Научный руководитель: Зубков С.Д., к.г.н., доцент

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ АТТЕСТАЦИИ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

В научной литературе обращается все большее внимание на необходимость разработки методики квалификационной оценки государственных служащих с учетом требований федерального законодательства и двух основных обстоятельств: режима управленческой деятельности гражданского служащего и его места в иерархической структуре аппарата управления.

Основными предметами оценки при проведении аттестации явля-

ются:

профессиональные и деловые качества гражданского служащего, включая знания, навыки, умения и опыт работы по специальности, а также мотивационные особенности (далее - профессиональные качества);

индивидуально-психологические, личностные качества гражданского служащего, в том числе и нравственные характеристики (далее - личностные качества);

служебная деятельность гражданского служащего, его поведение в процессе выполнения должностных обязанностей;

результаты служебной деятельности гражданского служащего, по которым определяется его индивидуальная результативность и эффективность

Главным же критерием оценки деятельности государственного служащего является его способность эффективно исполнять закрепленную за ним функцию или обеспечивать качество предоставляемой им государственной услуги. Успех оценки гражданских служащих во многом зависит от правильности выбора ее методов.

Все это актуализирует потребность в поиске новых форм проведения аттестации в органах государственной власти. Для сравнения посмотрим, как проходит аттестация государственных гражданских служащих в Великобритании, стране с наиболее устоявшимся демократическим режимом.

Оценка эффективности деятельности государственных гражданских служащих в Великобритании проходит в форме ежегодной аттестации, в ходе которой выявляются сильные и слабые стороны государственного гражданского служащего (напомним, в России, а конкретно в Волгоградской области, срок проведения аттестации - 3 года). Аттестация позволяет выделять выдающихся работников, принимать объективные решения о повышении в должности или о выплате премии, которая не превышает 20 - 30% денежного содержания служащего. Помимо этого, аттестация упорядочивает сферы труда, позволяет четко определить персональные обязанности каждого чиновника. Процедура оценки результатов деятельности государственного гражданского служащего за очередной год проводится его непосредственным руководителем, который составляет отчет о деятельности оцениваемого, а руководитель непосредственного руководителя утверждает этот отчет. Для оценки также может быть привлечен сотрудник кадровой службы. Высшей инстанцией при проведении аттестации является руководитель руководителя, утверждающего отчет. На первом этапе аттестации служба управления персоналом направляет всем руководителям, имеющим в своем подчинении гражданских служащих, анкеты.

Перед заполнением анкеты непосредственный руководитель проводит с подчиненным собеседование, в ходе которого последний комментирует результаты своей деятельности за оцениваемый период, задает интересующие его вопросы. Данное интервью имеет целью повысить уровень взаимодействия руководителя и подчиненного, вместе обсудить возможности оптимизации выполнения должностных обязанностей и необходимость повышения квалификации, а также оценить шансы аттестуемого на должностной рост. Самыми "скользкими" вопросами являются обсуждение достигнутых результатов и их сопоставление с поставленными целями. При возникновении разногласий решающее слово принадлежит руководителю, утверждающему отчет.

По результатам аттестации государственному гражданскому служащему выставляется оценка по 5-балльной шкале (напомним, на Западе принята обратная шкала оценок):

1 - значительно превосходит ожидания;

2 - превосходит ожидания;

3 - соответствует требованиям;

4 - частично соответствует требованиям;

5 - не соответствует требованиям.

Оценка "1" или "2" ставится в редких случаях, если гражданский служащий добился каких-либо выдающихся результатов, и отражается в виде премии на размерах его денежного содержания. При получении балла "3" гражданский служащий вправе рассчитывать на небольшое денежное поощрение ввиду того, что он соответствует требованиям, предъявляемым к данной должности. При несоответствии требованиям гражданского служащего предупреждают об этом, возможно, несколько раз, и переводят под руководство другого начальника. После аттестации новым руководителем сравнивают результаты с предыдущей аттестацией, в случае их различия сомнению подвергаются навыки управления людьми первого руководителя. В случае совпадения негативных результатов гражданский служащий подлежит увольнению с гражданской службы.

При оценке эффективности деятельности государственного гражданского служащего основной упор делается на выполнение поставленных задач. Оценки в сослагательном наклонении не допускаются. Также учитывается руководство подчиненными в рассматриваемом периоде: количество подчиненных и результаты их деятельности за рассматриваемый период. При этом необходимо отметить, что временные затраты на проведение аттестации не так уж и велики. Руководители аттестуют своих заместителей, утверждают отчеты о деятельности подчиненных своих заместителей и контролируют проведение оценки эффективности деятельности подчиненными заместителей в отношении

подчиненных им гражданских служащих.

В ходе ежегодной аттестации гражданского служащего проводится оценка возможностей его карьерного роста по 4-балльной шкале:

преимущественно пригоден;

пригоден;

может быть, пригоден в течение последующих 2 лет;

не пригоден.

Высший балл ставится за редким исключением, наименьший балл может быть исправлен в течение следующего года во время очередной аттестации. Британская Civil Service дает возможность гражданским служащим на основе их талантов и умений продвинуться по служебной лестнице. Должностной рост осуществляется исключительно на конкурсной основе и означает действительное расширение сферы ответственности гражданского служащего. Прилежное выполнение текущих должностных обязанностей является естественным условием для британских гражданских служащих. Далее применяется механизм "кадрового резерва.

Список использованных источников

1. Андропова, И. Ю. Кадровое делопроизводство. Документация / И.Ю. Андропова, Н.Л. Андропова, Н.В. Макарова. - М.: Академия, 2015. с. 806

2. Официальный сайт Управление государственной службы и кадровой работы администрации Липецкой области URL: http:// (дата обращения: 19.04.2017). admlip.ru

Колядинская Марина Вадимовна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
kolyadinskayamarina@yandex.ru
Научный руководитель: Лесных Е.В., к. ф. н., доцент

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ И ФУНКЦИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В настоящее время политика социальной защиты населения муниципального образования занимает центральное место. Это вызвано социально-экономическим кризисом, который увеличил число бедных и малообеспеченных людей, а также социально-демографическими изменениями, вызвавшими постарение общества, увеличение количества ин-

валидов в нем и т.д. В социальной защите населения правовую основу представляет система нормативно-правовых актов и правовых норм, которая регулирует вопросы организации и деятельности учреждений в сфере социальной защиты. Нормативные акты и договоры, которые содержат в себе нормы и определяют условия, порядок и гарантии осуществления социальной защиты - являются нормативными источниками социальной защиты[2].

Социальная защита муниципального образования – это социальный институт, который представляет собой комплекс правовых норм, призванных решать определенные экономические и социальные проблемы на муниципальном уровне.

Цель социальной защиты населения на муниципальном уровне - избавление от абсолютной нищеты, оказание материальной помощи населению в экстремальных условиях, содействие в адаптации социально уязвимым группам населения к условиям рыночной экономики.

На муниципальном уровне предоставление социальной помощи лицам, находящимся в трудной жизненной ситуации, осуществляется за счет средств местного бюджета. Для этого необходимо обращение в администрацию муниципального образования и предоставление документов, подтверждающих трудную жизненную ситуацию. После рассмотрения документов принимается решение о разрешении или отказе в предоставлении социальной помощи. Размер социальной помощи определяется с учетом трудной жизненной ситуации, сложившейся у гражданина, в пределах ассигнований, предусмотренных в бюджете муниципального образования. Как правило, устанавливается максимальный размер социальной помощи.

Социальная защита населения выполняет следующие функции:

- политическая – направлена на стабилизацию общественных отношений и создание условий для улучшения качества жизни населения;

- экономическая – выражается в оказании материальной поддержки граждан в трудный жизненный период, а также содействует развитию общественного производства;

- эмоциально-реабилитационная – выражается в удовлетворении потребностей престарелых и нетрудоспособных граждан и обеспечивает создание условий, которые благоприятствуют сохранению их правового статуса и охране здоровья всех граждан;

- демографическая – направлена на стимулирование роста народонаселения страны, воспроизводству здорового поколения и росту продолжительности жизни[1].

В настоящее время социальная защита населения является самым важным и приоритетным направлением социальной политики Россий-

ской Федерации. Она является системой методов и принципов, которые установлены государством социальных гарантий, мероприятий и учреждений, которые создают наилучшие условия жизни, поддерживают жизнедеятельность и удовлетворяют потребности людей.

Хотелось бы сказать, что социальная защита населения – это неотъемлемая часть социальной политики и важная технология государственного управления, которая направлена на исполнение конституционных социальных обязательств.

Социальная защита как социальный институт, представляющий собой совокупность правовых норм, призванных решать определенные социальные и экономические проблемы, в международном контексте обычно имеет дело с установленными законодательством категориями граждан, которые в силу утраты трудоспособности, отсутствия работы либо по другим причинам не имеют достаточных средств для удовлетворения своих жизненно важных потребностей и потребностей нетрудоспособных членов семьи.

Список использованных источников

1.Топчий Л.А. Социальное обслуживание населения. Ценности, теория, практика. И.: РГСУ, 2012. С.138

2.Черникова Г.В. Организация работы органов и учреждений социальной защиты населения. И.: КноРус, 2016. С.41

Копылова Ксения Александровна
Магистрант 1 курса направления подготовки «Экономика»
Липецкий филиал РАНХиГС
ksen-agureeva@yandex.ru
Научный руководитель: Аврашков Л.Я., д.э.н., доцент

БАНКРОТСТВО ПРЕДПРИЯТИЙ И МЕТОДЫ ЕГО ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ

Как свидетельствует мировая практика, в деятельности каждого современного предприятия кризисы или угроза кризисов – постоянное явление. Данная угроза может возникнуть в связи с нестабильностью экономического развития, низкой эффективностью производства, отсутствием действенных стимулов предпринимательской активности, неконкурентоспособной продукцией и т.д.

В конечном итоге, существует два пути развития кризиса: предприятие переживает его и продолжает развиваться в том же темпе или наступает банкротство. Под банкротством понимается неспособность

физического или юридического лица платить по своим обязательствам, а также вернуть долги в связи с отсутствием у него денежных средств.

Своевременное предотвращение банкротства, а также своевременное его устранение является главной целью антикризисного управления.

Кризисы на предприятии является результатом развития несоответствия его финансово-хозяйственных параметров параметрам окружающей среды. Это обусловлено двумя группами причин:

1. Внешние причины (организация не может влиять на данные причины): социально-экономические; рыночные; прочие внешние факторы (политическая нестабильность, стихийные бедствия и т.п.).

2. Внутренние причины, которые зависят от деятельности предприятия: управленческие; производственные; рыночные.

В большинстве случаев кризисная ситуация на предприятии провоцируется неплатежеспособностью организации. Неплатежеспособность – это невозможность предприятия своевременно отвечать по своим обязательствам. Обязательства могут быть разделены на внешние (обязательства перед фискальной системой, перед кредитной системой, обязательства перед кредиторами за энергоресурсы, товары, услуги) и внутренние обязательства (перед акционерами и работниками предприятия). [1]

Причины неплатежеспособности:

1. Получение долгосрочных и краткосрочных кредитов от банка: кредит взят под высокие проценты, но прибыль, получаемая от основной деятельности предприятия ниже долга по кредиту из-за ошибок в производственных или технологических расчетах; кредит вложен в рисковые инвестиционные проекты и т.д.

2. Неэффективная маркетинговая политика: отсутствие контроля за расходованием и нормированием материальных ресурсов; неоправданное увеличение объема выпуска и реализации продукции; недостаточное изучение новых рынков сбыта и рынков поставщиков и т.д.

3. Неэффективная политика предоставления товарного кредита: увеличение сроков и задержка по оплате потребителями товарного кредита; нарушение в длительности производственного цикла и периодом предоставления товарного кредита и т.д.

4. Увеличение затрат производства.

5. Неумелое руководство деятельностью организации: громоздкая организационная структура управления; отсутствие системы пла-

нирования; низкая управленческая дисциплина; хищение и воровство и т.д.

В соответствии со статьей 2 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве) от 26.10.2002 № 127-ФЗ под банкротством понимается признанная арбитражным судом неспособность должника в полном объёме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей.[2]

Целью банкротства является восстановление платежеспособности организации и погашение задолженности перед физическими и юридическими лицами.

Существует несколько разновидностей банкротства предприятий. В финансовой и законодательной практике выделяют следующие его виды:

1. Реальное банкротство. Этот вид банкротства характеризует полную неспособность предприятия восстановить в предстоящем периоде свою платежеспособность и финансовую устойчивость в силу реальных потерь используемого капитала. Высокий уровень потерь капитала не позволяет такому предприятию осуществлять эффективную хозяйственную деятельность, вследствие чего оно юридически объявляется банкротом.

2. Временное (условное) банкротство. Используемый термин характеризует состояние неплатежеспособности предприятия, вызванное существенной просрочкой его дебиторской задолженности.

3. Преднамеренное (умышленное) банкротство характеризуется преднамеренным созданием руководителями или собственниками организации, состояния ее неплатёжеспособности, нанесением ей экономического вреда в личных интересах или интересах иных лиц.

4. Фиктивное банкротство – это ложное объявление организацией о своей неплатежеспособности с целью введения в заблуждение кредиторов для получения от них скидки с долгов либо получение отсрочки платежей по своим финансовым обязательствам.

Существует целый комплекс способов, позволяющих предотвратить банкротство предприятия, перечислим основные:

1. Финансовая досудебная санация (оздоровление) – это одна из мер по предупреждению банкротства должника, выражающаяся в предоставлении должнику финансовой помощи и являющаяся одним из важнейших способов обеспечения финансовой устойчивости должника.

2. Реорганизация предприятия – это преобразование, переустройство организационной структуры и управления предприятием при сохранении основных средств, производственного потенциала

предприятия. В соответствии со статьей 57 Гражданским кодексом Российской Федерации выделяют следующие виды реорганизации организации:

- слияние – это возникновение нового общества, путем передачи ему всех прав и обязанностей двух и более обществ с превращением последних (А + Б = В);

- присоединение – это прекращение одного из нескольких обществ с передачей всех прав и обязанностей их правопреемнику (А + Б = А);

- разделение – это прекращение общества с прекращением всех прав и обязанностей вновь обществом (Б и В = А);

- выделение – создание одного или нескольких обществ с передачей им части прав и обязанностей реорганизуемого общества (А и Б = А);

- преобразование происходит путем смены организационно-правовой формы.

3. Реструктуризация – это процесс комплексного изменения методов и условий функционирования предприятия в соответствии с внешними условиями рынка и стратегий его развития. [3]

4. Самым важным в предотвращении кризисной ситуации является удержание под контролем кредиторской задолженности. Если руководство предприятия понимает, что накопление кредиторской задолженности не избежать, то ему необходимо грамотно организовывать денежные потоки, также необходимо соблюсти сроки расчетов, которые предусмотрены отношениями между ним и его контрагентами

5. Правильный подход к выстраиванию корпоративной структуры заключается в понимании правильности построения вертикальных и горизонтальных связей внутри компании и способности организовать взаимоотношения материнской и дочерних компаний.

6. Своевременная инвентаризация и реализация активов позволяет своевременно погашать долги организации за счет продажи имущества.

7. Сделки, повышающие кредитоспособность должника подразумевают под собой способность заключать договоры, позволяющие быстро повысить его кредитоспособность. Это позволит ему рассчитаться с кредиторами и в дальнейшем не накапливать долги.

8. Доверительное управление – это ситуация, в которой владелец имущества передает право распоряжения своим имуществом другому лицу.

9. Судебная защита и обращение в правоохранительные органы.

Исходя из вышеперечисленного, основным в кризисном состоянии становится новый план распределения затрат между отдельными статьями, что может помочь вернуть предприятию прибыль. Необходим быстрый приток денежных средств в организацию для чего нужно привлекать заемные средства со стороны, что достаточно проблематично. Следовательно, требуется точно определить оптимальные меры воздействия для того, чтобы предприятие сначала могло сохранить свои позиции, а затем приступить к реализации эффективной стратегии деятельности.

В первую очередь необходимо сократить затраты. На этом этапе определяются наиболее затратные статьи баланса, подлежащие сокращению. Высвобожденные ресурсы необходимо направить на реализацию проектов по реорганизации и реструктуризации, а также проекты, способные предусмотреть получение быстрой прибыли.

Выбирая оптимальную кредитную политику, предприятию необходимо сравнивать потенциальные выгоды от увеличения объема продаж и стоимости предоставления дополнительных торговых кредитов с возможными неуплатами. Для снижения риска увеличения дебиторской задолженности необходимо контролировать кредитную историю клиентов предприятия.

Таким образом, успешно вести дела в условиях кризиса трудно, но не невозможно. Важно научиться по внешним предпосылкам предугадывать наступление сложных моментов в деятельности предприятия. Не менее важно постараться адекватно оценить возможные последствия любого из возможных решений, чтобы впоследствии выбрать оптимальное. Не всегда принять верное решение, значит избежать риска – главной целью в кризисной ситуации становится смягчение негативное воздействие внешних факторов среды.

Список использованных источников

1. Орехов, В.И. Антикризисное управление: Учебное пособие / В.И. Орехов, К.В. Балдин, Т.Р. Орехова, испр. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 268 с.

2. Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

3. Банкротство и финансовое оздоровление: Учебное пособие / Исик Л.В. – М.: ДиС, 2014 – 272 с.

Коростелева Дарья Валентиновна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
madomand@mail.ru
Научный руководитель: Паршина М.И. к.э н., доцент

КОНЦЕПЦИЯ КООРДИНАЦИИ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ НАРКОМАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Наркомания, как подчеркивают эксперты Всемирной организации здравоохранения, является большой угрозой для здравоохранения в мировом масштабе. Особенно гибельно употребление наркотиков в молодежной среде - поражается и настоящее, и будущее общества. От этого страдает все общество, но, в первую очередь, под угрозу ставится подрастающее поколение: дети, подростки, молодежь, а также здоровье будущих матерей.

Концепция координации системы профилактики наркомании представляет собой систему понятий и методических материалов, необходимых для эффективной реализации государственной антинаркотической политики в субъектах Российской Федерации и в стране в целом. Концепция разработана для обеспечения профессиональной деятельности специалистов, ответственных за организацию, координацию и оценку эффективности антинаркотической работы как на федеральном, так и на региональном уровнях, и включает в себя освещение ряда практических вопросов:

1) обобщение ключевых недостатков организации антинаркотической работы в стране;

2) описание общепринятых в мире принципов управления антинаркотической работой;

3) систематизацию современных понятий, связанных с профилактикой наркомании, применительно к актуальным российским условиям;

4) описание системы деятельности основных субъектов профилактики наркомании;

5) методическое обеспечение основных направлений профилактики наркомании: мониторинга наркоситуации и оценки эффективности и разработки целевых антинаркотических программ.

Концепция основывается на положении о том, что централизованный контроль над совершенствованием антинаркотической работы в субъектах Российской Федерации по

единой методике позволит совершенствовать реализацию государственной антинаркотической политики в стране в целом. Концепция позволяет:

- давать регионам сравнительную оценку качества планирования и реализации антинаркотической работы;
- систематизировать круг проблем, препятствующих реализации эффективной профилактики наркомании в различных регионах, инициировать внесение изменений в законодательство и принимать другие управленческие решения для совершенствования реализации государственной антинаркотической политики;
- оказывать консультационную, методическую и образовательную поддержку органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам эффективной организации системы профилактики наркомании.

Метод оценки эффективности и одновременно координации реализуемой антинаркотической работы, предлагаемый в Концепции, основан на понятии «внутренней» эффективности деятельности, то есть качестве организации профилактической работы. Критерием ее эффективности является соответствие основного управленческого документа в этой сфере – целевой антинаркотической программы ряду методических требований. Соответствие свидетельствует о высоком уровне подготовки целевой программы, обоснованности лежащих в ее основе управленческих решений и оптимальности выбора финансируемых ею мероприятий. Кроме того, оценка «внутренней» эффективности позволяет получать качественную оценку целевых программ и деятельности региональных органов исполнительной власти, ответственных за их разработку и реализацию, с указанием недостатков и рекомендаций по их преодолению.

Антинаркотическая работа является частью социальной политики в сфере здоровья населения в целом. Ее теоретическим основанием является концепция Общественного здоровья (Public Health)[2]. Эта концепция подразумевает, что организация системы профилактики наркомании основана на следовании определенному управленческому циклу, который включает в себя следующие этапы:

1. Оценка наркоситуации (мониторинг). Основная задача состоит в том, чтобы выявить факторы (причины), определяющие наркопотребление в регионе. Согласно концепции Общественного здоровья, приобщение к наркотикам происходит преимущественно у лиц с определенным набором социально-демографических характеристик и поведенческих проявлений. Именно на выявление

этих характеристик, которые являются причинами наркопотребления, и направлены исследования.

2. Организация и реализация профилактической работы. На основании «предрасполагающих» к приобщению к наркотикам факторов, выявленных на этапе мониторинга наркоситуации, на территории выделяются «группы риска», т.е. социальные группы в которых вероятность наркопотребления наиболее высока. Исходя из социально-демографических характеристик этих групп планируются и реализуются все необходимые виды профилактической антинаркотической работы.

3. Оценка эффективности проделанной профилактической работы. Основным инструментом планирования, управления и оценки эффективности проделанной профилактической работы является региональная целевая антинаркотическая программа. Их на сегодняшний день имеют почти все регионы страны. В программе фиксируется весь ход антинаркотической работы в регионе: обоснование, цели и задачи, план мероприятий, ежегодный отчет об исполнении этого плана и анализ отклонений от него. Соответствие программы специальным методическим требованиям позволяет полностью контролировать ход реализации антинаркотической работы, оптимальным образом распределять имеющиеся ресурсы, оценивать проделанную работу, выявлять и преодолевать ее недостатки.

Приведенный управленческий цикл необходим для координации субъектов профилактики наркомании, поскольку профилактика наркомании не сводится к их текущей деятельности.

Список использованных источников

1. Осипова Р. Г. Наркомания в молодежной среде: причины распространения и возможные методы профилактики // Молодой ученый. 2011. С. 53-59.

2. Глоссарий терминов по вопросам укрепления здоровья [Электронный ресурс]: URL: http://kudashev.mysign.ru/_files/100312_071045_VOZ_glossariiy.pdf (дата обращения: 21.04.2017).

Кудрявцева Виктория Сергеевна
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

vika.kydruavtseva17@mail.ru
Научный руководитель: Гурина М.А., к.э н., доцент

К ВОПРОСУ ОБ ОРАГНИЗАЦИИ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

В настоящее время в России существует такая проблема как недостаточный уровень обеспечения безопасности труда, эта проблема приобретает все большее значение по мере увеличения количества несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Для снижения и устранения причин таких случаев на предприятии необходимо наличие эффективно функционирующей системы управления охраной труда[2].

Здоровье человека в значительной степени зависит не только от характеристик трудового процесса – тяжести и напряженности, но и от условия труда, в которой осуществляется трудовой процесс. Условия труда – это совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, которые влияют на работоспособность и здоровье работника во время трудовой деятельности. В любой производственной деятельности всегда существует некоторая опасность для работающих на конкретном предприятии, а в некоторых случаях условия работы не отвечают нормативам [1].

На промышленных предприятиях при организации должны создаваться здоровые и безопасные условия труда персоналу, устанавливаться правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками, а также создаваться условия безопасной организации рабочих мест, которые соответствуют требованиям законодательства РФ для сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на работодателя, который обязан постоянно внедрять современные средства безопасности и охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия труда на предприятии, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний и несчастных случаев работников.

По данным статистики, наблюдается значительное снижение травматизма на протяжении последних лет: общее количество случаев травматизма сократилось более чем на треть, в 2015 году по сравнению с 2014 количество несчастных случаев со смертельным исходом сократилось на 27 %. Также фиксируется относительно стабильный уровень первичной профзаболеваемости, существует даже небольшое снижение и понижаю-

щий тренд. По итогам 2014-2015 года и по результатам специальной оценки условий труда количество занятых в неблагоприятных условиях труда составило 24-25%, или 3 млн человек.

Исходя из этого, следует, что сохраняется устойчивая тенденция к снижению уровня производственного травматизма. Это происходит за счет инвестирования в здоровье работников: профилактические осмотры, предупреждающие рост профессиональных заболеваний, пропаганда здорового образа жизни, создание максимально комфортных условий работы.

В России экономические затраты вследствие неудовлетворительных условий и охраны труда ежегодно составляют порядка 1,6 трлн рублей. Прямые потери фонда рабочего времени, формирующие общие ежегодные потери от недопроизводства продукции и услуг, доходят до 1 трлн рублей. При этом, как показывают международные исследования, инвестиции в обеспечение безопасного труда сулят немалые экономические выгоды не только от сокращения издержек в связи с вредными условиями труда, но и за счет повышения производительности, улучшения качества выпускаемой продукции и услуг. Все это результат своевременных и качественных вложений.

Существует необходимость концентрации усилий по повышению заинтересованности работодателей в обеспечении безопасности труда и сохранении здоровья как за счет наращивания потенциала предупредительных мер по снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, так и объективизации контрольно-надзорных мероприятий в сфере охраны и условий труда.

В качестве базы, которая применяется при выработке мер, направленных на создание безопасных и здоровых условий труда, целесообразно руководствоваться Конвенцией и рекомендациями МОТ о безопасности и гигиене труда в производственной среде, которые регламентируют здоровье как часть трудового потенциала человека [3].

В системе обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности основная роль принадлежит нормативно-правовым документам по охране труда. Они обеспечиваются следующими документами: Конституция РФ (статья 37 п.3), Кодекс законов о труде РФ, Руководство с 1999 г Р 2.2.775 - 99 «Гигиенические критерии оценки условий труда по показателям вредности опасности факторов производственной среды», ФЗ «Об основах ОТ в РФ» от 17.07.99 г №181 - ФЗ, ФЗ « Об промышленной безопасности но опасных промышленных объектах» от 21.07.98 г № 116.

Их соблюдение по существу являются фундаментом в создании здоровых и безопасных условий труда. Обеспечение единства таких

требований - важная государственная задача. Таким образом, основная цель охраны труда – создание таких условий труда, что бы обеспечить комфортные условия, для сотворения максимальной работоспособности, направленной на повышение производительности труда и свести к минимуму возможность возникновения заболевания и травм работника.

Список использованных источников

1.Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О специальной оценке условий труда"

2.Пушенко С.Л. Идентификация факторов профессионального риска в повышении эффективности организации охраны труда на предприятиях стройиндустрии // Научный вестник Воронеж. Строительство и архитектура. 2012. С. 211-218

3. Фёдорова Н.В, Минченкова О.Ю.Управление персоналом : учебник.М.: КНОРУС, 2014. С. 228

Кузнецов Вадим Игоревич
Шурупова Анна Сергеевна
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
kuznecov.vadim48@yandex.ru
к.э.н., доцент
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИИИ

Современный мир постоянно изменяется и преобразуется, в связи с этим от управленцев требуется максимальная адаптивность к изменяющимся условиям и высокий уровень профессионализма, независимо от того в какой сфере осуществляется управление. Тем не менее, если говорить о системе российского управления в целом, то можно заметить, что она не претерпела тех качественных изменений, которые по идее должны были произойти со сменой государственного режима. Российская система управления персоналом до сих пор остается обособленной от мировых систем, несмотря на то, что на территорию России проникает все большее число компаний с мировым именем. В связи с этим возникает ряд вопросов о необходимости пересмотра стратегии управления персоналом, внедрением тех новшеств, которые не только способны «прижиться» в сознании российского менталитета,

но и реально повлияют на качественные результаты управления персоналом.

Стратегия управления персоналом – это разработанное руководством организации приоритетное, качественно определенное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи организации, и её ресурсные возможности [1].

Главной целью стратегического управления персоналом является создание долгосрочных конкурентных преимуществ за счет обеспечения организации квалифицированными, лояльными и хорошо мотивированными работниками.

К основным чертам стратегии управления персоналом относят:

1. долговременный характер, направленный на разработку и изменение психологических установок, мотивации, структуры персонала; следует отметить тот факт, что подобные перемены, требуют, весьма продолжительного времени;

2. связь со стратегией организации в целом, учёт многочисленных факторов внешней и внутренней среды.

В условиях стратегического управления совершаются качественные перемены в сфере работы с персоналом. Они состоят в том, что в рамках классических направлений кадровой работы всё наибольшую значимость приобретают стратегические аспекты. Объединяясь со стратегическими технологиями, такие конкретные направления деятельности с персоналом как планирование персонала, подбор, оценка, подготовка и прочие, выступают в качестве образующих элементов стратегии управления персоналом, приобретают новую качественную и единую целевую направленность, созвучие с целями и стратегическими задачами организации.

К составляющим элементам стратегии управления персоналом относятся:

– условия и охрана труда;

– формы и методы регулирования трудовых отношений;

– методы разрешения производственных и социальных конфликтов;

– формирование общепризнанных норм и принципов этических взаимоотношений в коллективе;

– профессиональная ориентация и адаптация работников;

– мероприятия по наращиванию кадрового потенциала и лучшему его применению;

– новейшие методы, формы отбора и аттестации персонала;

– разработка новейших систем и форм оплаты труда, которая должна благоприятным образом влиять на управление трудовой мотивацией работников;

– создание новых и максимальное использование старых мер социального развития организации.

Так образом, процесс разработки кадровых стратегий можно представить несколькими этапами:

1. определение цели существования организации, постоянно должна проходить корректировка миссии;

2. анализ внутренних слабых и сильных сторон организации;

3. анализ внешней окружающей среды – выявление технико-экономических тенденций, которые в свою очередь позволяют изменять требования к управлению персоналом;

4. анализ конкурентов и новых тенденций в управлении персоналом.

Согласно Мичиганской концепции стратегического менеджмента человеческих ресурсов особенно немаловажно при разработке стратегии отслеживать социально-экономическое состояние государства. Также выявление финансовых и прочих законов, их воздействие на политику – всё без исключения учитывается на этом этапе выработки стратегии.

Процесс выработки и реализации стратегии является непрерывным, что отображается в тесной взаимосвязи решения стратегических задач как на длительную перспективу, так и на средне- и краткосрочный период.

Разработка стратегии начинается с сопоставления организационных компетенций, необходимых для реализации общей стратегии развития. Как правило, в период разработки стратегии у компании существует много проблемных областей, на которые руководство и кадровые службы должны обратить свое внимание в первую очередь, разграничить их по приоритету и далее по степени важности рассредоточить ресурсы организации. В практике разработки стратегии управления персоналом сформировались следующие подходы. Так, например, небольшие компании доверяют опыту и интуиции своих руководителей и специалистов, предоставляя им право выбирать наиболее актуальные направления развития. В то время как крупные компании используют формализованные методы определения приоритетов.

Недостатком каждого из этих подходов является зависимость суждений руководителей от занимаемых ими позиций в организации, неспособность объективно представить потребности организации в целом [2].

Направления разработки стратегии управления персоналом должны быть основаны на стратегии развития организации и нацелены на формирование такого поведения персонала, которое будет способствовать завоеванию фирмой более высоких позиций. Для реализации данной цели менеджеры компании могут руководствоваться одним из следующих подходов: «снизу вверх» или «сверху вниз». Использование подхода «снизу вверх» подразумевает, что общую стратегию управления персоналом для всей организации определяет высшее руководство. В свою очередь при планировании «снизу вверх» каждое подразделение разрабатывает собственную стратегию и планы организационно-технических мероприятий, которые впоследствии интегрируются в единый план предприятия.

Эффективное функционирование каждого предприятия напрямую зависит от теоретических и профессиональных навыков, умений его персонала, а также способности руководства эффективно и рационально использовать этот важнейший производственный ресурс. В современных условиях основу концепции управления персоналом составляет возрастающая роль личности работника, знание его мотивов и стимулов, умения их формировать и приводить в действие для достижения целей организации [3].

Суть стратегического управления состоит в том, что в компании, существует чётко организованное комплексное стратегическое планирование, для того чтобы обеспечить выработку долгосрочной стратегии для достижения целей предприятия, создание управленческих механизмов реализации этой стратегии через систему планов. Поэтому, каждой организации будет присуща своя собственная стратегия управления персоналом, которая позволит достичь поставленных задач максимально эффективными способами и методами.

В заключение следует сказать, что стратегия управления персоналом – это специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики. В то же время разработка стратегии управления персоналом необходима для организации любого размера и любой сферы деятельности, поскольку позволяет оптимально выстроить систему управления персоналом и оптимизировать объем расходов на персонал.

Список использованных источников

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 2005. С. 212.

2. Разинькова О.П. Управление персоналом предприятия в условиях нестабильного производства: монография. Тверь: ТГТУ, 2006. 33 с.

3. Агибалов В.Э., Шугаева О.В. Повышение эффективности работы персонала на предприятии // Политика, экономика и инновации. 2016. №4. С. 2.

Кузнецова Мария Михайловна
Магистрант 1 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
mariamikhailovna@yandex.ru
Научный руководитель: Подкутова С.Л., к.п.н., доцент

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ

«Кадры решают всё…». Реалии современного общества таковы, что этот знаменитый лозунг сегодня все так же актуален, причем во всех сферах общественной жизни.

По истечении многих лет роль кадров в жизнедеятельности организации нисколько не умаляется. От того, насколько эффективно будет функционировать система управления персоналом, напрямую зависит эффективность деятельности организации. Причем это закономерно как для частного предприятия, так и для государственного органа власти. Поэтому изучение проблем системы управления персоналом в государственных органах управления и разработка путей их решения имеют высокую актуальность в настоящее время.

Одной из важнейших проблем на современном этапе деятельности органов государственной власти является необходимость повышения эффективности работы с персоналом, обусловленная объективными качественными переменами, которые характеризуют современную российскую действительность.

Управление персоналом в государственных органах управления - это сложный творческий процесс, в котором объединены различные факторы, причем как внутренней (квалификация руководящего состава, уровень развития корпоративной культуры, особенности организационной структуры, стиль управления и т.д.), так и внешней (политико-правовые, экономические, технологические, социально-культурные и другие). Работа государственных органов власти жестко регламенти-

рована нормативно-правовыми актами различного уровня. Поэтому требования к кадрам таких учреждений строгие[2].

Если говорить об управлении персоналом в государственных органах управления как о системе, то надо сказать о том, что она постоянно усложняется, что обусловлено усложнением управленческого труда в связи с активными преобразованиями государственной власти, в государственной и муниципальной службе, а также потому, что человеческий ресурс таких учреждений является самым сложным и в то же время неотъемлемым элементом их системы управления. Кроме того, что организационные изменения, увеличение численности персонала в системе государственных органов требуют повышения эффективности его использования и развития. Поэтому, на фоне усложнения отношений участников процесса государственного управления, кадровый менеджмент в данной сфере непрерывно должен совершенствоваться. В этих условиях система целей управления персоналом меняется и усложняется система взаимодействия субъекта и объекта управления.

Процессы, происходящие в системе управления персоналом государственных органов, характеризуются рядом проблем:

1) нередко при приеме на государственную службу конкурс носит формальный характер, испытательный срок устанавливается не всегда, информация о проводимых конкурсах не всегда актуальна;

2) кадровый резерв сформирован не во всех органах, а там где он сформирован, используется неэффективно (назначение происходит не из резерва, индивидуальные планы профессионального развития не всегда выполняются);

3) субъективный подход при определении квалификационных

требований для занятия должностей государственной службы, компетентностный подход не используется;

4) при отборе на вакантные должности и для включения в кадровый резерв слабо применяются информационные технологии, а используемые задания не имеют четких критериев для их оценки, в результате имеет место субъективная оценка при анализе таких работ;

5) не развит институт наставничества на государственной гражданской службе;

6) мало внимания уделяется профессиональному развитию;

7) система ротации кадров работает недостаточно эффективно;

8) фактически отсутствует система комплексной оценки эффективности деятельности государственных органов управления, подразделений и отдельных служащих;

9) наблюдается нивелирование сущности материального стимулирования, что выражается в том, что премия за выполнение особо важных и сложных заданий является в настоящее время стандартной добавкой к окладу и по факту назначается за выполнение работы в поставленный резолюцией срок[1].

Таким образом, в настоящее время в органах государственной власти в России выявлены следующие особенности системы управления персоналом:

1) работа подчинена регламентам, инструкциям, предписаниям и прочим актам директивного характера;

2) отбор персонала является автономной функцией, иными словами, задачей далеко не первого порядка;

3) неэффективная работа с кадровым резервом;

4) центральными направлениями кадровой работы являются процедуры управления персоналом.

Можно сказать, что в современных условиях в государственных органах управления функционирует традиционная модель управления персоналом, которая начала применяться еще много лет назад. В Необходимость совершенствования системы управления в органах власти назрела сегодня объективно, поскольку функции многих таких органов выполняются недостаточно эффективно (например, деятельность органов жилищно-коммунального хозяйства, дорожного строительства и т.д.). В связи с этим выявлены основные направления решения выявленных проблем:

1) сделать процедуру отбора персонала в большей степени информационно прозрачной и минимизировать возможности появления коррупционной составляющей;

2) оплата труда должна быть связана с результатами деятельности (не только выполненные в срок работы, но и оценка их социальной эффективности в совокупности);

3) центральным направлением кадровой работы должны стать организационная культура и стратегия управления людьми;

4) профессиональная подготовка гражданских служащих, содействие их должностному росту на конкурсной основе;

5) повышение эффективности ротации гражданских служащих (ротация должна осуществляться на основе эффективности деятельности сотрудника);

6) формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;

7) анализ и оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих при помощи аттестации;

8) использование современных технологий управления персоналом (в частности, менеджмента человеческих ресурсов, социальные технологии кадрового менеджмента) при поступлении на гражданскую службу и в ходе прохождения.

Объективно доказано, что управление персоналом в государственных органах управления нельзя ограничивать набором действий, традиционно реализуемых их кадровыми подразделениями. Руководители таких подразделений должны реально управлять кадрами в рамках своих ведомств, а не создавать имитацию такого управления. Управление персоналом в госорганах нужно сегодня поставить на более высокий организационный уровень. Кроме того, необходимо акцентировать внимание кадровых служб на таких направлениях, как анализ потребностей сотрудников, обучение, мотивация и планирование карьерного роста сотрудников, проведения на регулярной основе мониторинга кадровых процессов, что связано с оценкой эффективности деятельности государственных органов. Реализуя данные направления, улучшится качественный состав государственных служащих, при этом их ряды пополнятся новыми грамотными, профессиональными и подготовленными специалистами, а эффективность процесса выполнения государственными органами управления своих функций повысится.

Список использованных источников

1. Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е., Ручкин А.В. Проблемы управления человеческими ресурсами в органах государственной власти // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2015. № 8 (205), том 32 . С. 63-71.

2. Руднева А. П., Гиниева С. Б. Формирование системы управления персоналом в органах государственной власти. URL: http://arbir.ru/articles/a_4656.htm (дата обращения 12.03.2017).

Кузнецова Кристина Эдуардовна
Петунина Ирина Владимировна
Студенты 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
irinapetunina96@mail.ru
Научный руководитель: Владимирова С.В., к.э.н., доцент

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРУКТУРНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИИ

Структурная политика играет очень важную роль в общей экономической политике государства. Такие страны, которые значительно улучшили свою экономику, сделав прорыв, в скором времени превратились из развивающихся в экономически развитые, сделали это при помощи успешной структурной политики.

Структурная политика нашего государства претерпевает периодически изменения в течение многих лет. Именно изменения в структуре экономической системы могут стать основой успешной деятельности всего государства или же привести к падению в сфере социальной защищенности граждан, стабильности экономической системы, грамотного функционирования всех отраслей производства в условиях общемировой финансовой, экономической и социальной интеграций.

Существует большое количество проблем в формировании данной политики. Проблемы появляются в связи с тем, что экономика России представляла и представляет собой индустриально-промышленный тип экономики со значительной долей промышленности реконструкцией и военно-промышленного комплекса.

Важным фактором, который привел к возникновению массы проблем структурного характера, является распад СССР. Россия потеряла многие виды производства, и была необходимость в создании некоторых из них с самого начала или в импортировании их продукции из других стран.

Государство сталкивалось с трудностями в проведении структуры преобразований экономики России. Все это связано с трудным финансовым положением страны. Средством решения этой проблемы в современных условиях стало кардинальное изменение характера потребления производимого в стране национального дохода. Необходимо в максимально возможной мере сократить его производительное потребление, упорядочить необходимое потребление и усилить рост за счет этого потребления производительного.

Изменению характера потребления должны служить и косвенные методы регулирования экономики. Необходимо создать наиболее льготный режим налогообложения прибыли в отношении производителей, которые изготавливают средства производства, в особенности для отраслей, состояние которых в наибольшей степени определяет развитие всего народного хозяйства (машиностроительный и инфраструктурный комплексы). Наименее же льготного - для производства предметов потребления, которые относятся к классу предметов роско-

ши и повышенного комфорта. Неприемлем существующий сегодня недифференцированный подход к налогообложению предприятий, различных по своему народнохозяйственному значению.

В ходе реформ в России упало значение амортизационного фонда как источника инвестиций. Существует необходимость восстановить амортизацию как источник капитальных вложений.

Государство создает условия для реализации того варианта структурных реформ, который в большей степени отвечает интересам наиболее широких слоев общества. От деятельности государства в большой степени зависит общая продолжительность переломных для общества структурных преобразований, очередность и длительность отдельных этапов, уровень и пути использования ресурсов.

В структурной политики очень важно соблюдать пропорцию всех элементов определенной структуры. Последние годы, которые были связаны с мировым финансовым кризисом, убедили нас, что без вмешательства государства оптимизировать пропорции в экономике невозможно. Связано это в общей сложности с тем, что рынок, без вмешательства государства, представляет собой высокую конкурентную среду предпринимателей, соответственно не создаются условия для таких составляющих, как осуществление стратегически научных исследований, разработка принципиально новых технологий.

Как известно, малое предпринимательство является неотъемлемым элементом современной рыночной системы хозяйствования, без которого экономика и общество в целом не могут нормально существовать и развиваться. Значение малого бизнеса лучше всего проявляется в характерных функциях:

− во-первых, малый бизнес способствует достижению оптимальной структуры экономики, и в первую очередь региональной, благодаря гибкости и способности занимать мельчайшие рыночные ниши;

− во-вторых, значимой функцией малого бизнеса служит функция обеспечения повышенной мобильности и результативности

рыночной экономики.

Развитие малого бизнеса, позволит эффективно сбалансировать экономику региона, обеспечивая развитие конкуренции[1].

Как показывает мировая практика, научно-техническая революция породила глубокие качественные и количественные преобразования структуры национальной экономики многих как развитых, так и развивающихся стран, породив ряд созидательных тенденций.

Также, уверенно следует утверждать, что современное научно-техническое развитие несет с собой не только прогресс, но и регресс - изменения к худшему. Научно-технический регресс в области макро-

экономической структуры может вызывать нестабильность народного хозяйства.

Структурная политика включает меры государства, которые стимулируют рост эффективного распределения ресурсов между конкурирующими областями их применения, а также определяет эффективное использование факторов производства. Тем не менее структурная политика государства должна быть довольно гибкой [2].

В настоящее время практически во всех теоретических и реальных моделях государственного регулирования рыночной экономики присутствует структурная политика в качестве элемента экономической политики государства. Однако теоретические и практические аспекты системного подхода к ней до сих пор в достаточной мере не проработаны. Современная экономика России находится в достаточно тяжелом положении и нуждается в проведении эффективной структурной политики.

Подводя итог, следует отметить, что структурная политика должна в первую очередь способствовать сохранению существующего экономического потенциала как основы будущих структурных преобразований экономики России. Данная политика требует серьезных преобразований и проведения реформ.

Список использованных источников

1. Владимирова С.В. К вопросу о значении малого бизнеса в развитии региональной экономики // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 9 (55). С 17-21.

2. Гринберг Р.С. Структурная политика - безальтернативное средство модернизации российской экономики // Российский экономический журнал, 2007. С. 16.

Кулешова Анастасия Александровна
Владимирова Светлана Викторовна
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
nastyku96@mail.ru
к.э.н., доцент
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Центральным фактором повышения конкурентоспособности экономики региона сегодня являются инновации. При этом цель устойчивого повышения конкурентоспособности региона должна достигаться не только за счет государственной поддержки отдельных секторов и отраслей, но и за счет побуждения всех экономических объектов к освоению рынка инноваций [2].

Государственное регулирование инновационной деятельности в Липецкой области осуществляется на основе программно-целевого подхода. На развитие научно-технического потенциала в нашем регионе направлена государственная программа Липецкой области «Модернизация и инновационное развитие экономики Липецкой области на 2013-2020 гг.».

Кроме того, наш регион участвует в реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение её конкурентоспособности», утвержденной Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014г. № 328. В соответствии с данной программой проводятся мероприятия, направленные на государственное регулирование и рост инноваций.

Следует отметить, что в 2016 г. отгружено промышленной продукции на 606,7 млрд руб. (рост 107,6 %), в том числе на 64,7 млрд руб. – инновационной продукции (106,8 %). Драйвером роста является производство машин и оборудования (121,3 %).Объем инвестиций в основной капитал за 2016 год составил 128 млрд руб. с ростом в сопоставимых ценах – 103,6 %[1].

В течение последних лет Управление инновационной и промышленной политики области в тесном взаимодействии с исполнительными органами государственной власти области разрабатывает и реализует меры государственной поддержки отраслей промышленности, направленные на динамичное развитие реального сектора экономики и инновационное развитие Липецкой области. Данные меры зарекомендовали себя в качестве эффективных инструментов государственной инновационной политики.

В первую очередь, это реализация Закона Липецкой области от 18 августа 2006 года № 316-ОЗ «Об особых экономических зонах регионального уровня», направленная на развитие территорий региона, обрабатывающих отраслей, производства инновационной продукции, внедрения прогрессивных технологий в сфере производства. Поддержка со стороны администрации Липецкой области резидентов ОЭЗ

ППТ «Липецк» и участников ОЭЗ регионального уровня существует в настоящее время в виде освобождения от уплаты налога на имущество и транспортного налога, а также применения пониженной ставки налога на прибыль.

Кроме того, государственное регулирование инновационной деятельности в Липецкой области, помимо помощи компаниям-участникам особых экономических зон, направлено на поддержку экономических субъектов, развивающих производство наукоемкой, высокотехнологичной, конкурентоспособной инновационной продукции, что успешно осуществляется на основе реализации Закона Липецкой области от 27 октября 2010 года № 425-ОЗ «Об инновационной деятельности в Липецкой области», целью которого является создание и развитие системы, обеспечивающей комплексную поддержку результатов интеллектуальной деятельности, содействие развитию рынка высоких технологий.

Государственная поддержка предоставляется предприятиям, обеспечивающим социальную устойчивость и осуществляющим инвестиции в развитие инноваций. Это в целом позволяет повысить доступность банковских ресурсов, привлекаемых предприятиями на вложения в инвестиционный капитал, положительно воздействует на эффективность производства. Меры государственного регулирования применяются для стабилизации инновационной сферы, стимулируют экономические субъекты к проведению модернизации и способствуют достижению цели реализуемых в регионе государственных программ.

Научно-технический, интеллектуальный и производственный потенциал нашего региона позволяет разрабатывать широкий спектр инновационных и инвестиционных проектов, разрабатывать технологические проекты, конкурентоспособные на мировом рынке. Помимо указанных законов и программ, в Липецкой области приняты законы о поддержке инвестиционной деятельности, о предоставлении государственных гарантий, о залоговом фонде. В целом можно сказать, что в настоящее время разработана основная нормативно-правовая база инвестиционной деятельности.

Таким образом, можно сказать, что в настоящее время регион характеризуется высокой активностью инвесторов, что выражается в росте объемов инвестиций в новые проекты, реализуемые на территории Липецкой области.

Как показывает практика, инновационный потенциал в Липецкой области развит недостаточно, поскольку активность научной деятельности в регионе по итогам 2016 года является низкой.

На сегодняшний день проблемы недостаточного взаимодействия инноваций с инвестициями во многом определены слабой развитостью инфраструктуры управления, недостаточной хозяйственной интеграцией отраслей и отдельных предприятий.

В связи с этим объективно назрела необходимость совершенствования государственного регулирования инновационной деятельности в Липецкой области на основе современных организационных механизмов, которыми могут быть разработка планов мероприятий по развитию инновационной деятельности на ежегодной основе, достижение консенсуса между участниками инновационных процессов, интегрирование их возможностей различных направлений, проведение пилотных акций (проектов, нацеленных на апробацию различных экономических или общественных механизмов, являющихся новыми не только для нашей области, но и для других регионов России),концентрация ресурсов государственных программ на приоритетных направлениях, отработка методов территориального экономического развития, эффективных в других регионах.

Список использованных источников

1. Об утверждении государственной программы Липецкой области «Модернизация и инновационное развитие экономики Липецкой области на 2013-2020 гг.»: постановление администрации Липецкой области от 7 ноября 2013 г. № 500 // Липецкая газ. – 2013. – 11 ноября.

2. Владимирова С.В. Проблемы стимулирования инновационной деятельности в регионе // Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 1-2 (23-24). С.77-81.

3. Итоги социально-экономического развития Липецкой области в 2016 году [Электронный ресурс]: сайт администрации Липецкой области. URL: https://admlip.ru/doc/app/bus/econ/eco_itogi_2016.docx (дата обращения 04.04.2017).

Куранова Светлана Вячеславовна
Студент 2 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
kuranovas97@gmail.com
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Гурина М.А.

ИССЛЕДОВАНИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ: СПОСОБЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Переход России к рыночной экономике вызвал превращение рабочей силы в товар и привел к формированию специфического рынка — рынка труда. Характерным признаком регулируемого рынка труда является развитая инфраструктура, которая позволяет использовать различные организационные формы и методы, создающие условия для его развития [1].

Инфраструктура рынка труда является одним из важнейших компонентов, которая представляет собой «совокупность институтов содействия занятости, профессиональной переподготовки кадров, профессиональной ориентации трудоспособного населения» [2]. В нее входит целая сеть фондов занятости, бирж труда, центров подготовки и переподготовки рабочей силы и др.

Актуальность темы исследования позволила сформулировать цель, задачи, объект и предмет работы. В качестве цели мы определили исследовать инфраструктуру содействия занятости на современном рынке труда.

Объектом исследования являются занятые и безработные жители Липецка и Липецкой области.

Предметом исследования является отношение людей к инфраструктуре содействия занятости в современных условиях, факторы и способы содействия занятости.

В ходе работы были сформулированы ряд гипотез. Для подтверждения выдвинутых гипотез был выбран метод анкетного опроса, поскольку благодаря широкому охвату аудитории с помощью интернета он позволяет провести исследование в более короткие сроки.

В качестве респондентов выступили занятые и безработные жители Липецка и Липецкой области. Общее количество опрошенных - 41 человек, из которых 32,5% (13 человек) женщины, 67,5% (28 человек) мужчины.

По результатам обработки анкет, мы пришли к выводу, какие из выдвинутых нами гипотез подтвердились, а какие были отклонены.

Гипотеза о том, что в последние годы выросла популярность рекрутинговых агентств и негосударственных интернет-сайтов содействия занятости подтвердилась. Респонденты предпочитают поиск работы через специализированные сайты в интернете, на которых организации размещают объявления об имеющихся вакансиях, а работники - о своих услугах, а также присылают свои

резюме, в ответ на объявления работодателей об имеющихся вакансиях. Было подтверждено предположение о наименее популярном способе трудоустройства - ярмарки вакансий. Так, наибольшее количество опрашиваемых считают, что более качественную помощь в поиске работы оказывают интернет-сайты (63,7%) и рекрутинговые агентства (40,9%). Ярмарки вакансий набрали наименьшее количество выборов (4,5%).

Гипотеза о том, что чаще всего безработные обращаются в центры занятости, чтобы воспользоваться информационным банком вакансий, получить индивидуальную консультацию - подтвердилась частично, наибольшее количество респондентов (37%) обращались в центр занятости, чтобы открыть собственное дело, воспользоваться информационным банком вакансий 29,6%, получить консультацию 22,2%. Представители в возрасте от 26 и старше обращаются в центр занятости, чтобы воспользоваться информационном банком вакансий (40%). Обращения за переквалификацией стоит на втором месте у безработных (20%).

Нашла подтверждение гипотеза о том, что более активные, целеустремленные, с выраженными амбициями люди трудоустраиваются быстрее, чем менее активные. По мнению респондентов активный самостоятельный поиск работы (59,1%) и упорство в достижении цели (63,6%) помогают быстрее найти работу.

Таким образом, анализ проделанной работы показал, что многие способы трудоустройства утратили свою значимость и актуальность. Такие способы трудоустройства как объявление в газетах, ярмарки вакансий становятся все менее популярными.

С развитием информационных технологий все чаще рекрутеры предлагают кандидатам участие в Skype-собеседованиях и телефонных интервью. О том, что такой вид общения хуже, чем личная встреча, никто не спорит, но данный метод очень удобен, если работодателя и работника разделяет сотни километров.

В этих условиях целесообразно говорить о расширении границ и возможностей инфраструктуры рынка труда г. Липецка и Липецкой области и развитии новых технологичных способов трудоустройства населения региона.

Список использованных источников

1. Гашо И.А., Лагунова И.И. Инфраструктура рынка труда и характеристика её элементов // Tera Economicus. - 2015 - №2 — С. 71-74

2. Рынок труда А.И.Рофе // Издательство: Кнорус — 2016 — 134-147 с

Левичев Никита Васильевич
Студент 3 курса направления подготовки«Менеджмент»
Московский государственный
гуманитарно-экономический университет
fbr199g@yandex.ru
Научный руководитель: Филина Ф.В., к.э.н., доцент

НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Рынок труда характеризуется наличием и составом работников предприятии, уровнем их занятости, динамикой движения, обусловленного разными причинами, процессами создания и ликвидации рабочих мест. В настоящее время на внутреннем рынке труда возникли новые задачи, среди которых стимулирование работников к высокопроизводительному и творческому труду, создание конкурентоспособных социальных пакетов для работающих и компенсационных программ для тех, кто подвергся сокращению; сохранение в организации высококвалифицированных специалистов и создание для них достойных условий развития и применения их профессионального потенциала; индексация заработной платы в условиях инфляции и ряд других.

Отметим при этом, что персонал является одним из наиболее сложных объектов управления в организации, поскольку в отличие от материальных факторов производства персонал обладает возможностью принимать решения и критически оценивать предъявляемые к ним требования. Управление персоналом как элемент управленческих технологий обеспечивает интеграцию элементов организации в систему, обеспечивающую эффективность всей системы функционирования организации, максимальную реализацию вовлеченных ресурсов. Достижение целей организации зависит от работы руководителей, специалистов и исполнителей, используемых ими технологий работы. В данных условиях обостряется необходимость овладения новыми технологиями управления, под которыми мы понимаем систему новых знаний, умений, навыков, методов, способов воздействия на персонал с целью решения организационных проблем предприятия. В конечном итоге эти новые технологии должны способствовать созданию конкурентных преимуществ перед другими организациями. Перспективными среди них исследователи практики управления считают, например,

внутренний маркетинг персонала, реплейсмент, аутплейсмент, контроллинг. Остановимся на них подробнее.

Внутренний маркетинг. К данному термину выявлено два подхода, которые отличаются направленностью на конкретный контингент персонала, но по существу внутренний маркетинг сводится к тому, что при выработке управленческих воздействий на персонал принимается во внимание удовлетворенность сотрудника, которая является при этом не самоцелью, а необходимой и достаточной предпосылкой реализации экономических целей предприятия. Среди таких точек управленческого воздействия находятся все важнейшие факторы привлекательности места работы (диапазон задач и ответственность работника), возможностей профессионального роста и построения карьеры, обучения и повышения квалификации, хорошего производственного климата, формирования рациональной мотивации к труду и т.п. Главной задачей внутреннего маркетинга персонала является создание внутри организации среды, максимально ориентированной на клиента, под которым понимается работник организации.[1]

Replacement (реплейсмент) – от «placement» - трудоустройство, только с приставкой «ре». Замена специалиста на место другого, например, иностранного специалиста. Это так называемые экспаты - иностранцы, создающих совместные предприятия, работающие в нашей стране по приглашению либо по собственной инициативе. Их было достаточно много на первых порах становления крупных холдингов. Принципы корпоративной культуры многих транснациональных компаний однозначно предполагают «экспатовский» статус первых лиц зарубежных филиалов и финансовых директоров. Потребность в «экспатах» испытывают так же компании, заинтересованные во внедрении новых технологий и обучении национального персонала – языку, технологиям управления, деловой культуре и т.п. Но через 3-5 лет после образования компании, когда все бизнес-процессы отлажены, а период «раскрутки» компании завершен, команда российских управленцев готова занять место иностранных специалистов. Если на первых порах во многих крупных компаниях даже среднее звено управленцев полностью составляли экспаты, то сейчас это, в лучшем случае, топ-менеджмент: генеральный или финансовый директор. Можно считать это хорошей тенденцией. Главное, чтобы отечественные специалисты стали действительно достойной заменой своих иностранных коллег.

Аутплейсмент (англ. outplacement – «трудоустройство уволенных») представляет собой комплекс мер, направленных на сглаживание негативных последствий увольнения сотрудников, включающих в

себя психологическую поддержку и консультирование уволенных сотрудников, помощь им в дальнейшем трудоустройстве за счет средств бывшего работодателя, что позволит организации продемонстрировать искреннюю заинтересованность руководства в дальнейшей судьбе сокращаемых сотрудников; сохранить лояльность работников; предотвратить резкое снижение производительности труда;

Контроллинг – это методология управления, совокупность организационных и информационных моделей, обеспечивающих наиболее оптимальное управление компанией. Основная функция контроллинга состоит в координации целеобразования, планирования, контроля и информации.

Кадровый контроллинг – это система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в системе управления персоналом с целью повышения эффективности организации. Целями кадрового контроллинга являются: поддержка кадрового планирования; надежность и повышение качества информации о персонале; обеспечение гибкости в управлении персоналом предприятия; проверка эффективности отдельных кадровых подсистем, а также в контроль и анализ кадровых издержек. В рамках кадрового контроллинга в настоящее время производится оценка:

- объема и качества реализации функций управления персоналом с учетом влияния факторов внешней и внутренней среды (например, этапа жизненного цикла организации, масштаба деятельности; отраслевой специфики, стиля управления и т.д.);

- соответствия используемых технологий требованиям прогрессивности и социальной эффективности и др.;

- результативности и эффективности функций управления персоналом, и др. Кроме того, выявляется соответствие технологий, методов, процедур управления персоналом стратегии и политике управления персоналом. [2] Возросшая ориентация на увеличение стоимости предприятия ведет к созданию новых методов оценки человеческого капитала. В этом плане потребуется решать не только методологические, но и этические вопросы оценки работы людей. Кадровый контроллинг способствует своевременной диагностике узких мест в работе с персоналом, а также обосновывает комплекс мероприятий, направленных на повышение эффективности всей системы управления персоналом.

Список использованных источников

1.Ковалева И,В. Новые технологии в работе на внутреннем рынке труда: реплейсмент, аутплейсмент, контроллинг // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2013. № 2. – с. 77-80.

2.Синявец Т. Д. Теоретико-методологические основы контроллинга системы управления персоналом: дис. ... д-ра экон. наук / Т. Д. Синявец. – Екатеринбург, 2012.].

Ледовская Таисия Викторовна,
Воронин Владислав Альбертович
Студенты 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
cartier485@yandex.ru
Научный руководитель: Журавлева О.В, доцент

ОЦЕНКА ИМИДЖА БАНКА

Содержание понятия «имидж организации» включает в себя две составляющие: информационную, которая представляет собой образ организации или совокупность всех представлений (знаний) об организации, а также составляющую. Оценочная составляющая существует в силу того, что хранящаяся в памяти информация не воспринимается безразлично, а пробуждает оценки и эмоции, которые могут обладать различной интенсивностью и вызывают более или менее сильные эмоции. Образ и оценка поддаются лишь условному концептуальному различию. В реальности же они неразрывно связаны и образуют единое целое, систему.

Каждой организации необходимо выяснить специфические составляющие своего имиджа и произвести его оценку. Отсутствие тщательно проработанной методологической базы оценки имиджа организации определяет первостепенную задачу – проанализировать существующие методы измерения имиджа. Наиболее популярным инструментом анализа имиджа является метод семантического дифференциала. Семантическая дифференциальная шкала была предложена американским психологом Чарльзом Осгудом в 1952 году.

Второй способ выведения среднего результата – построение профиля, который отображает интегральное восприятие выбранных объектов среди потребителей. Усредненные ответы респондентов соединяются вертикальной линией. Линии конкурентов выполняются в разных вариантах. Это позволяет наглядно отобразить слабые и сильные места в деятельности всех исследуемых объектов[1].

В настоящее время российский рынок банковских услуг переживает важный качественный рост. В сложившихся условиях привлечение физических лиц на обслуживание в банк является основой стратегии выживания и развития. Для привлечения новых и удержания постоянных клиентов перспективным выходом является формирование четкого положительного образа банка путем создания неценовых конкурентных преимуществ[2].

Средством получения имиджеобразующей информации может быть опрос целевой аудитории на предмет отношения респондентов к компании и ее имиджу.

Наиболее важными критериями при выборе банка являются: профессионализм сотрудников, широкий спектр предоставляемых услуг, авторитетность банка и социальных имидж. Чтобы быть успешным на рынке, необходимо соответствовать данным характеристикам.

Для положительного внешнего имиджа компании немаловажным фактором является ее внутренний имидж.

Внутренний имидж представляет собой восприятие и психологическое отношение к компании ее сотрудников, менеджеров, собственников и т.п. Внутренний имидж представляется не менее важным нежели имидж, направленный вовне, поскольку наличие положительного представления вышеупомянутых субъектов к компании сплачивает коллектив, дает уверенность в завтрашнем дне каждому сотруднику, стимулируя его тем самым к большей степени идентификации с фирмой, более активной работе и отдаче общему делу, желанию к повышению собственной квалификации, что в свою очередь положительно отражается на внешнем облике компании, как устойчивой профессиональной организации, хорошем работодателе и т.д.

Прежде чем приступать к формированию или корректировке имеющегося имиджа руководству необходимо четко определить желаемый имидж своей компании и разрывы между предполагаемой моделью и реальным образом, а затем выработать план устранения расхождений между предполагаемым и наличествующим имиджем. Если целевая аудитория не получает новых данных о состоянии объекта, то имидж живет собственной жизнью.

Список использованных источников

Котлер Ф. Маркетинг менеджмент; пер. с англ.; под ред. Л.А. Волковой, Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2004

1. Манзанов Ю.Е. Банковские операции с золотом и формирование имиджа банка //Управление финансами банков и страховых организаций. – 2006. - №4. – С.38-45.

Лелис Ирина Олеговна
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий Филиал РАНХиГС
irinalelis88@gmail.com
Научный руководитель: канд. филол. наук, доц. Лесных Е.В.

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ И КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ

Конкуренция, как феномен современного этапа глобализации рыночной модели хозяйствования, экономического соревнования и соперничества между участниками рынка, затрагивает все аспекты жизнедеятельности общества и является необходимым условием функционирования постиндустриальной экономики XXI века. Как основной элемент постиндустриальной рыночной экономики, конкуренция в условиях ограниченности ресурсов и разделения труда характеризуется различными по виду воздействия явлениями за наиболее выгодные условия производства, сбыта инновационной продукции, товаров, работ и услуг, тем самым не оставляя без участия в этом динамичном процессе первичные звенья национальной экономической системы – организации и предприятия

Современная теория и практика рыночного хозяйствования основывается на научных взглядах основоположника теории конкуренции М.Э. Портера и подтверждает его идеи о факторах, возникающих в условиях рынка и формирующих конкуренцию в национальной экономике под воздействием конкурентных сил по причинам, включающим:

-условия производства, обеспечивающие наличие необходимые для выпуска продукции факторы, включая квалифицированную рабочую силу и (или) промышленную инфраструктуру;

- состояние баланса спроса и предложения, характеризующее особенности конъюнктуры рынка запросы и предпочтения потребителей;

- наличие поддерживающих или связанных между собой отраслей, обладающих потенциалом борьбы на международном и внутреннем рынке;

- характер стратегии конкретной компании, отражающей особенности соперничества с другими корпоративными структурами, включая такие факторы, как организационный и управленческий климат, а также внутренний потенциал инфраструктуры производства.

В соответствии с перечисленными условиями любая организация, осуществляющая предпринимательскую деятельность, обязана предвидеть стратегические направления своего развития для обеспечения конкурентных преимуществ с учётом отраслевой специализации и «интенсивности» (концентрации) отраслевой конкуренции под влиянием особенностей поведения действующих на рынке конкурентов [1]. Современные отечественные и зарубежные учёные подчёркивают, что конкуренция является «двигателем экономического прогресса», поскольку без инновационной составляющей предпринимательства продукция или услуга не может рассматриваться в качестве объекта конкурентной борьбы на рынке.

Конкурентоспособность выступает экономической рыночной категорией, основное содержание которой заключается в борьбе за рынки сбыта и потребителя товарной продукции (товаров, работ и услуг). Поэтому конкурентоспособность объекта, как правило, определяется по отношению к конкретному рынку, либо к конкретной группе отраслевых предприятий, либо к группе потребителей, формируемой по соответствующим признакам сегментации рынка, и характеризует степень развития общества соотношением: чем выше конкурентоспособность страны, тем выше жизненный уровень в ней, складывающегося в итоге общим состоянием конкурентоспособности предприятий.

Конкурентоспособность организации (предприятия) базируется на реализации конкурентных преимуществ, при этом конкурентоспособность товара является необходимым, но не достаточным условием их достижения. Поэтому требуется создание действенной корпоративной системы менеджмента, обеспечивающей эффективное использование всех имеющихся у организации ресурсов – трудовых, материальных и финансовых активов для производства, в результате чего и производится конкурентоспособный товар (услуга). Следовательно, успех организации в конкурентной борьбе определяются главными факторами конкурентоспособности или совокупностью показателей конкурентного потенциала, объединяющих ресурсы, процессы, знания, навыки, деловую культуру и другие характеристики, зависящие от внешней и внутренней среды, и обусловливает необходимость оценки управления конкурентоспособностью.

Список использованных источников

1. Портер М.Э. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов: монография /пер. с англ. И.Минервина. М.: Альпина Паблишер, 2016. 456 с.

Леонова Елизавета Витальевна
Парфенчук Наталья Сергеевна
Студенты 1 курса направления подготовки «Экономика»
Россия, Смоленский филиал РАНХиГС
elizaveta.leonova.98@mail.ru
Научный руководитель: Лаврова Е.В., к.э.н., доцент

ИЗУЧЕНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Конкуренция является неотъемлемой частью рыночной среды и необходимым условием развития предпринимательской деятельности и, как многоаспектное явление современной экономики, имеет свои положительные и отрицательные стороны. Причем, негативное влияние конкуренции для малого бизнеса значительно выше, чем в других формах деятельности, а формирование новой структуры малого бизнеса по сути своей, а в российских экономических условиях – вдвойне, сочетает период наименьшей доходности деятельности, с наибольшей долей рисков.

Современные условия развития российской экономики, связанные в том числе с внешнеэкономическими причинами, усиливающейся конкуренцией, усложнением организационно-управленческих отношений, недостатка ресурсов, требуют от малого и среднего бизнеса более эффективных способов использования ресурсов, применения новых методов управления [1, с.139]. Для снижения рисков и обеспечения конкурентоспособности фирма должна постоянно заботиться о наиболее полном и эффективном использовании имеющихся в ее распоряжении ресурсов, а также приобретаемых для будущего производства всех видов ресурсов.

Объектом проводимого исследования выступало предприятие малого бизнеса - обувной магазин. Данное торговое предприятие, имея успешный опыт организации бизнеса по торговли взрослой обувью и аксессуарами планирует открыть новый магазин по продаже детской обуви. Предметом исследования явилось изучение потребительских предпочтений покупателей детской обуви с целью обеспечения конкурентных преимуществ открываемого магазина.

Нельзя не согласиться с тем, что детская обувь является одним из наиболее ходовых товаров для детей. В среднем, рост рынка детских товаров по итогам 2016 года составил от 15 до 20% [2]. Согласно статистическим исследованием, ребенку в возрасте от одного года требуется в год в среднем 3-4 пары обуви. Начиная со второго года жизни, ребенок изнашивает приблизительно 1,35 пары обуви ежегодно – это минимальная цифра, ниже которой опускаться невозможно. Одна пара детской обуви среднего качества стоит около 600 рублей. Дети до 9 лет в России составляют, ориентировочно, 10%. Следовательно, в городе с населением 40 000 человек проживает около 4 000 детей, а емкость рынка детской обуви – 3 240 000 рублей. Это обосновывает актуальность открытия магазина детской обуви. Таким образом, рынок детской обуви является очень перспективным.

При выборе стратегии охвата рынка были учтены: ресурсы предприятия, особенности внутреннего рынка, маркетинговые стратегии конкурентов. С помощью вопросника получена первичная информация, необходимая для определения факторов конкурентного преимущества. Тип вопросов - закрытый. Сбор первичной информации заключался в опросе респондентов. Количество опрашиваемых - 150 человек. В 90 семьях из 150 опрошенных по 1 ребенку, в 45 по 2 ребенка и в 15 семьях по 3 и более ребенка.

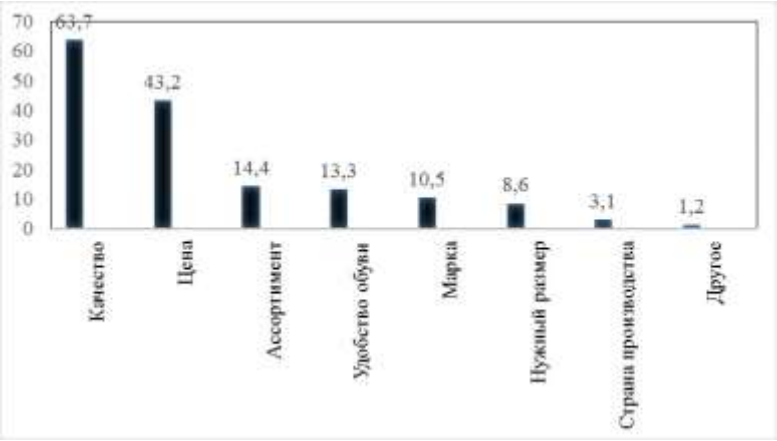


Рисунок 1 - Факторы выбора товара при покупке обуви, %

Выявлено, что 3 раза в год покупают обувь 30% из числа опрошенных, 2 раза в год - половина респондентов, и только 20% могут

позволить себе покупку обуви 1 раз в сезон, что говорит о достаточно низкой покупательской способности населения.

При опросе выяснилось, что производителей детской обуви знают лишь 24% из опрошенных, 20% затруднялись ответить или не интересовались, а 56% дали ответ "нет". Предпочтения между российскими и зарубежными производителями разделились следующим образом: отечественные производители завоевали симпатии 94% покупателей, 4% - зарубежные производители.

При выборе обуви, одни покупатели считают наиболее важным фактором качество товара (63,7%), для других значимое место занимает цена товара (43,2%), третьим важна широта предлагаемого ассортимента (14,4%), четвертым – степень удобства обуви (13,3%), марка (10,5) (рисунок 1).

Родители прислушиваются к мнениям детей при выборе обуви - 90%, покупают обувь согласно своему выбору 8% и другое - 2% (например, подарили, отдали и т.п.).

Таким образом, ассортимент продукции, как элемент конкурентного преимущества фирмы оказывает большое влияние на результаты деятельности предприятия. Своевременное обновление ассортимента с учетом изменения конъюнктуры рынка является одним из важнейших индикаторов деловой активности и повышения конкурентоспособности предприятия.

Список использованных источников

1. Лаврова Е.В. Современные механизмы стимулирования инновационного развития малого и среднего предпринимательства в системе обеспечения экономической безопасности // Становление и развитие предпринимательства в России: история, современность и перспективы: Сборник материалов международной научно-практической конференции. - М.: Научный консультант, 2016. - С. 134-139.

2. Обзор рынка обуви в России [Электронный ресурс]. – URL: http://marketing.rbc.ru (дата обращения 02.04.2017)

Лохина Ирина Константиновна
Студент 2 курса направления подготовки «Менеджмент»
Липецкий филиал РАНХиГС
irinia49@mail.ru
Научный руководитель: Гурина М.А., к.э.н., доцент

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ВНУТРИФИРМЕННОЙ МОБИЛЬНОСТИ КАДРОВ

Трудовая мобильность является важнейшей характеристикой современной экономики, поскольку именно мобильность рабочей силы обеспечивает эффективную (оптимальную) аллокацию ресурсов, необходимую гибкость и вместе с тем стабильность в развитии экономики. В тоже время трудовая мобильность является существенной характеристикой самого работника, формой проявления накопленного человеческого капитала, показателем конкурентоспособности индивида на рынке труда.

Одним из видов трудовой является внутрифирменная мобильность. Внутрифирменная мобильность – это социально-экономический процесс движения работников в профессионально-квалификационной структуре.

Целью данной работы стало исследование внутрифирменной мобильности. Предметом исследования отношение занятого населения населения к данному социально-экономическому явлению, факторы, причины и преимущества внутрифирменной мобильности на предприятиях. Объектом исследования являются работники предприятий и организаций. В рамках исследования были сформулированы ряд гипотез, которые нашли свое подтверждение.

По итогам опроса были получены следующие результаты:

1. Работники современной организации более склонны к внутрифирменной внутрифирменная мобильности, нежели, к межфирменной мобильности.

2. Среди женщин доля, склонных к внутрифирменной мобильности ниже, чем среди мужчин, 41% и 31% соответственно.

3. Для категории 31-45 и старше 45 лет доля работников склонных к внутрифирменной мобильности выше, чем для категории 18-31 год.

-среди категории 31-45 лет – 36%;

-среди категории старше 45 лет – 46%;

-среди категории 18-31 года - 18%.

4. Самой предпочтительной формой развития внутрифирменной мобильности является продвижение по служебной лестнице.

5. Несмотря на слабую материальную заинтересованность на предприятиях работники организаций готовы приспосабливаться к развитию новых технологий путем обновления собственных знаний и

повышением уровня квалификации, вне зависимости от заработной платы (52%).

6. Ответы на вопрос об информированности о возможностях профессионального развития, профподготовки, включения в кадровый резерв, обучения и ротации кадров распределились следующим образом:

-информированы – 23%;

-не информированы - 77%

На основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы: внутрифирменной мобильности более подвержены работники средних и зрелых лет, нежели молодые специалисты; наиболее предпочтительными формами внутрифирменной мобильности являются карьерный рост, а также формирование кадрового резерва; преимущественно персонал не владеет должной информацией о возможностях внутрифирменной мобильности, что является основной проблемой для развития человеческих ресурсов предприятия и повышения их конкурентоспособности. Рекомендации работодателям в области развития технологий внутрифирменной мобильности сводятся к необходимости повышения информированности и заинтересованности сотрудников в профессиональном и служебном перемещении, поскольку это напрямую влияет на рост отдачи от персонала предприятия.

Список использованной литературы.

1. Внутрифирменная трудовая мобильность и существование внутреннего рынка труда [Электронный ресурс]: https://refdb.ru/look/1084971.html

2. 2. Диссертация Тарабан Ольги Вячеславовны «Внутрифирменная мобильность персонала как фактор формирования качества трудовой жизни» [Электронный ресурс]: http://ams.tsu.ru/TSU/QualificationDep/co-searchers.nsf/7EF26262D66D305B46257EB4003A55F9/$file/Тарабан_О.В._Диссертация.pdf

3. 3. Гурина М.А. Менеджмент трудовых процессов: учебное пособие. Липецк: Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2014. 110 с.

Луганцев Антон Владиславович

Владимирова Светлана Викторовна

Студент 3 курса направления подготовки

«Государственное и муниципальное управление»

lugantsev1996@mail.ru

к.э.н., доцент

Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

ПОДДЕРЖКА МАЛОГО БИЗНЕСА В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ: ЦЕЛИ, ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ

Значимость малого бизнеса для экономики РФ крайне велика, его развитие позволяет повысить устойчивость государственной системы, обеспечить занятость и самозанятость населения, способствовать обеспечению экономического роста.

Однако в современных условиях дальнейшие темпы и направления развития малого бизнеса во многом предопределяются тем, насколько активно государственная власть осуществляет поддержку малого предпринимательства, как на федеральном, так и на региональном уровнях [1].

Необходимость государственной поддержки малого предпринимательства в РФ продиктована наличием прямой заинтересованности государства в усилении вышеперечисленных преимуществ. Динамика государственной финансовой поддержки развития малого бизнеса за период с 2005 г. по 2016 г. продемонстрировала увеличение охваченных государственным финансированием субъектов РФ.

В региональном разрезе деятельность малого бизнеса неоднородна, поскольку регионы имеют различные стартовые условия для развития. Например, среди регионов ЦФО наиболее эффективно малый бизнес развивается в Москве, Московской области. Далее идут Воронежская, Липецкая, Владимировская области.

Устойчивое экономическое развитие Липецкой области обуславливается развитием малого предпринимательства в регионе. Сегодня в области зарегистрировано более 12,2 тыс. малых предприятий, 137 средних предприятий и свыше 28 тыс. индивидуальных предпринимателей [2].

На 1.01.2016 года в Липецкой области приходилось 151,1 малое предприятие в расчете на 100 тыс. жителей. В 2016 году сохранена положительная динамика по созданию субъектов малого предпринимательства. Количество вновь зарегистрированных субъектов за 9 месяцев составило 6307 единиц и превышает число закрытых на 1119 субъектов.

Поддержка малого предпринимательства в России осущест-вляется в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», другими федеральными и региональными нормативно-правовыми актами.

Основные направления и механизмы государственной поддержки малого бизнеса в 2016 году таковы:

– финансовое направление (гранты начинающим предпринимате-

лям, субсидии государственным микрофинансовым организациям и гарантийным фондам);

– модернизация (лизинг, субсидирование процентов по кредитам; субсидии на приобретение нового оборудования);

– инновационная составляющая (центры кластерного развития; инжиниринговые центры на уровне регионов; центр сертификации, стандартизации и испытаний; центры прототипирования);

– экспортоориентированное направление (региональные центры поддержки экспорта; региональные интегрированные центры);

– социальное направление (субсидии социально-ориентированным субъектам предпринимательства; субсидии центрам дневного времяпрепровождения детей, субсидии дошкольным образовательным центрам; поддержка народных художественных промыслов; поддержка молодежного предпринимательства);

– информационно-консультационное направление (центры поддержки предпринимательства);

– специальная инфраструктурная поддержка (бизнес-инкубаторы, технопарки; промышленные парки) [3].

В нашем регионе в настоящее время реализуется Государственная программа «Модернизация и инновационное развитие экономики Липецкой области». В результате реализации мер государственной поддержки субъектов малого предпринимательства в Липецкой области созданы и функционируют организации инфраструктуры поддержки малого бизнеса, ежегодно внедряются новые формы поддержки, осуществляется софинансирование муниципальных программ развития малого предпринимательства, в том числе на селе. В 2016 году была оказана поддержка 1201 малому предприятию в размере 659474 тыс. руб.

В Липецкой области постоянно совершенствуется система оказания государственной помощи предпринимателям. Действующая региональная программа по развитию малого предпринимательства включает более двадцати видов финансово-кредитной поддержки.

Но в тоже время развитие малого бизнеса в условиях нестабильной экономической ситуации в нашей стране не в полной мере соответствует той модели, которая является оптимальной как с точки зрения предпринимателей, так и с позиции государственных интересов. Для того чтобы малый бизнес полноценно выполняли свои функции, необходимо в комплексе и взаимосвязи обеспечить решение следующих приоритетных задач направленных на:

- совершенствование нормативно-правового регулирования данного сегмента национальной экономики;

- разработку и реализацию мер государственной поддержки малых

и средних предпринимателей;

- формирование у самих предпринимателей необходимых деловых качеств и мотивации;

- мониторинг состояния и динамики малого бизнеса на уровнях страны, регионов, муниципальных образований.

К числу наиболее актуальных проблем малого бизнеса в России следует отнести: а) крайне ограниченное участие во внедрении в практику новых научных достижений; б) низкая эффективность деятельности; в) нерациональная структура по видам экономической деятельности; г) низкая доступность кредитных ресурсов и т.д.

Несмотря на то, что в Липецкой области созданы предпосылки, необходимые для реализации эффективной государственной политики поддержки малого предпринимательства политика государства в отношении малого бизнеса не всегда адекватна задачам стратегии и тактики развития малого бизнеса.

Без решения общих вопросов, связанных с совершенствованием предпринимательской среды в целом, невозможно решение частных вопросов, связанных с развитием малого предпринимательства. Только системный характер принимаемых мер позволит сформировать благоприятные условия для максимального развития малого бизнеса.

Список использованных источников

1. Владимирова С.В. К вопросу о значении малого бизнеса в развитии региональной экономики // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 9 (55). С 17-21.

2. Официальный сайт Управления по развитию малого и среднего бизнеса Липецкой области URL: http://mb.admlr.lipetsk.ru (дата обращения: 28.02.2017).

3. Государственная поддержка малого и среднего предпринимательства в 2016 году [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития Российской Федерации: официальный ресурс. URL: http://economy.gov.ru/ (дата обращения: 28.02.2017).

Луганцев Антон Владиславович
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
lugantsev1996@mail.ru
Научный руководитель: Зубков С.Д., к.г.н., доцент

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ И МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

На рубеже третьего тысячелетия мировое сообщество пришло к необходимости переосмысления путей общественного развития. Наиболее главными и противоречивыми чертами современной эпохи являются усиливающиеся процессы глобализации. Она глубоко изменила экономическую и политическую жизнь общества. Естественно, глобальные процессы изучались и происходили, как правило, в рамках традиционных наук, таких как география, геополитика, этнография, народонаселение, демография, регионоведение и т.д. Поэтому глобализация – это не только явление, но и один из вариантов мирового развития.

Под процессом глобализации происходят значительные изменения в одной из главнейшей сфере, как демографическая, которая обуславливает развитие практически всех глобальных проблем человечества, таких как преодоление отсталости развивающихся стран, продовольственная и энергетическая проблемы, ликвидация опасных болезней, загрязнение окружающей среды и ряд других проблем [1].

В представление демографической проблемы включается не только то, что относится к демографическим процессам, но и комплексное увеличение продолжительности и улучшения жизни. Так, модернизация нынешних средств медицины, привела к значительному снижению детской смертности, инфекционным и другим заболеваниям.

Мировая история засвидетельствовала о том, что глобальные процессы начались именно с миграции населения. Миграция – это территориальное перемещение граждан. Она влияет непосредственно на демографическое положение страны, на структуру населения, изменении состава населения, а также способствует социально-экономическому развитию страны или её упадку [2]. Без рациональной миграционной политики, которая направлена на регулирование внутренних потоков мигрантов и привлечение в страну дополнительной рабочей силы, едва ли удастся решить те большие социально-экономические задачи регионального развития, которые намечаются на будущее.

В условиях глобализации мировой экономики сформировались объективные и субъективные факторы демографического развития. Во-первых, это безработица, бедность, перенаселенность. Во-вторых,

осмысленность безнадёжного положения и дальнейших возможностей улучшения уровня и качества жизни в стране прежнего проживания.

Демографическая глобализация проявилась в рождении прежде не существовавших популяций, как расово-этнических, так и культурно-цивилизационных, в изменении социальных слоев общества на всемирном уровне, в значительных изменениях в медицине и образовании, усиливающихся процессов миграции населения.

Современный демографический взрыв и изменение структуры населения планеты является следствием глобализационных процессов. Эти всеобъемлющие явления привели к увеличению областей расселения на земле западноевропейского этноса, сохранив традиционный режим воспроизводства белой расы [3]. Естественные процессы увеличения численности населения на Земле, не поддаются государственному регулированию отдельно взятой страны, но в развитых странах, проблемы демографии усугубляются политикой «невмешательства» со стороны власти.

Подводя итог, можно отметить, что вторая половина двадцатого столетия, характеризуется небывалом ростом населения, глубокими изменениями в области рождаемости и смертности, в возрастной и семейной структурах населения мира, урбанизации и миграции населения, региональными различиями в развитии мирового населения.

Если местное население цивилизованных стран завершили демографический переход, то высокий рост численности населения развивающихся стран происходит на фоне усиливающейся экономической отсталости. Сложившаяся ситуация может привести не только к ограниченному, но и к мировому кризису. Это может перейти в войну за доступ к мировым ресурсам, передел территории, совокупного богатства.

В совокупной численности населения мира доля России оценивается в 2,0%. Мы производим 1,3% мирового ВНП, наша продукция составляет 1,6% в мировом экспорте, доля страны в иностранных инвестициях – 0,8%. С 1992 по 2014 г. в России отмечалась естественная убыль населения. Владея всеми характеристиками демографического перехода высокоразвитых стран, российская ситуация обостряется большой младенческой и мужской смертностью в работоспособном возрасте. В целом демографический кризис в России есть составная часть общего кризиса белой расы.

В скором времени главным богатством во всех странах будет здоровое и образованное население. Россия должна преодолеть преобладающую точку зрения, что наше богатство заключается в природных ресурсах. Если наше государство и общество будут по-прежнему иг-

норировать всем спектром человеческого развития, то превращение России в сырьевой придаток окажется непоправимым.

Таким образом, демографические и миграционные процессы в мире отличаются сегодня бурными формами и большой интенсивностью, что создают немало осложнений. Быстрый рост населения оказывает увеличивающее влияние как на жизнь отдельных стран, так и на международные отношения в целом. Чтобы снабжать людей самым необходимым строятся заводы, добываются полезные ископаемые, вырубаются леса. Поистине это наносит огромнейший ущерб природе, который может привести к мировой экологической проблеме. В действительности рост народонаселения не может быть бесконечным. Регулирование численности людей в мире – главное условие перехода к стабильному эколого-экономическому и политическому развитию.

Список использованных источников

1. Левин А.С. Глобальные проблемы современного мира: Курс лекций. - Силламяэ: МЭТК, 2012. - 123 с.
2. Костин Л. Миграция и мигранты// Человек и труд. - 2012. - № 8. - с. 61- 64.
3. Спицин А. Влияние миграции на демографические процессы и обстановку в стране // Экономист. - 2013. - № 3. - с. 64-65.

Луганцев Антон Владиславович
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
lugantsev1996@mail.ru
Научный руководитель: Шурупова А.С., к.э.н., доцент

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Нынешняя экономика организации сопровождается возникновением большого количества кризисных состояний. Чтобы выйти из данной ситуации, необходимо применение антикризисного управления.

Антикризисное управление – система управления предприятием, которая имеет комплексный, системный характер и направленна на предотвращение или устранение неблагоприятных для бизнеса явлений посредством использования всего потенциала современного менеджмента, разработки и реализации на предприятии специальной программы, имеющей стратегический характер, позволяющей устра-

нить временные затруднения, сохранить и приумножить рыночные позиции при любых обстоятельствах, основываясь на собственных ресурсах [1].

В условиях кризисной ситуации кадровая политика организации вынужденно складывается и реализуется в условиях недостаточности финансовых средств, повышенной напряженности и спорности в коллективе. Но для предприятия, переживающего кризис, конфликты нежелательны. С другой стороны, плодотворный диалог – исключительный способ поиска путей выхода из кризиса данного предприятия [2]. Только персонал организации обладает единственной информацией о внутреннем взаимодействии и действительных возможностях коллектива.

В сегодняшних условиях экономики главным ресурсом любого предприятия являются люди, от которых зависит конечный результат деятельности предприятия. Процессы, которые сегодня происходят в мировом хозяйстве, представляют ускорение новых и передовых форм и методов управления персоналом [3, С.98]. В период глубокого расстройства, разрушения сложившейся структуры связей, отношений имеет большое значение оперативное управление персоналом и разработка антикризисных мероприятий управления персоналом. Кризисная обстановка грозит компании не только финансовыми трудностями, но и утратой своего места на рынке и лишением квалифицированных кадров, без которых победить кризис невозможно. Удержание ключевых сотрудников – одна из основных задач менеджмента на этапе кризиса, и достигнуть этой цели можно, если своевременно информировать персонал и реализовать адекватную систему мотивации [4].

При проведении антикризисной программы в области управления персоналом надлежит решить две важнейшие задачи: удержать и вовлечь в реализацию мероприятий антикризисной программы одних сотрудников; минимизировать риски возникновения конфликтных ситуаций при увольнение других. В какую из групп попадёт каждый сотрудник – «удерживаемых» или «увольняемых» - зависит как от общих планов компании по выходу из кризиса, так и выбранных направлений развития. Успешное решение указанных задач требует разработки и реализации комплекса мер, направленных на обеспечение адекватного понимания всеми сотрудниками текущей ситуации и перспектив ее развития в соответствии с планами руководства по преодолению кризиса; мотивирование сотрудников на необходимые компании действия (работа в прежней или иной должности, увольнение) [5].

При антикризисом управлении существует группа способов, которые применяются в целом и к каждому особому случаю. К числу таких приёмов относятся следующие.

1. Дать понять всем, что руководитель действительно владеет ситуацией (это главное для него при управлении персоналом в кризисной ситуации).

2. Отобрать команду для работы в кризисной ситуации, поделить роли, задания и права. Каждый сотрудник должен быть занят выполнением каких-либо поручений.

3. Уметь владеть собой, не впадать в панику, не реагировать слишком бурно, не терять голову, иначе подчиненные будут делать то же самое.

4. Специально замедлять шаг, чтобы персонал думал, что все находится под контролем руководителя и идет по намеченному плану.

М. Армстронг рассматривает задачу управления персоналом в условиях кризиса как периодически возникающий режим работы, а именно: «управление кадрами фирмы в кризисных ситуациях – это не более чем хорошее управление в напряженных условиях» [6].

Таким образом, управление персоналом в условиях непостоянного, а временами и кризисного состояния организации представляет собой многообразную, точно спланированную и продуманную деятельность, которая опирается на систему научно-обоснованных принципов, умение и здравый смысл руководителей и менеджеров. Первостепенной целью, которая стоит перед персоналом в условиях кризиса является содействие руководящего звена, менеджеров, специалистов и рабочих компании в совместной разработке антикризисной программы [7]. Каждая ситуация уникальна и требует своего подхода к ее преодолению. Кадровая политика при кризисном управлении должна основываться на прочном законодательном, правовом фундаменте. Для руководителей, принимающих решения, имеет большое значение знание правовой культуры. Все осуществляемые на предприятии изменения должны быть безукоризненны с правовой точки зрения.

Список использованных источников

1. Антикризисное управление: учеб. пособие для вузов / под ред. Э.М. Короткова. М.: Инфра-М, 2010.

2. Шурупова А.С. Роль доверия в экономике, основанной на знаниях // Гуманитарные и социальные науки. 2014. №2. С. 815-818.

3. Гурина М.А., Дёмина Е.Н. Понятие, значение и функции кадрового аутсорсинга// Стратегические инициативы социально-экономического развития хозяйствующих субъектов региона в

условиях внешних ограничений: материалы международной научно-практической конференции, организованной совместно с администрацией ОЭЗ «ППТ «Липецк». 2017. С. 97-99.

4. Митин А.Н., Овчинников А.В., Токарева Ю.А. Антикризисное управление персоналом организации: учебное пособие. 1-е изд., 2008.

5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / М.: ИНФРА-М, 2006. 296 с.

6. Крюков Р.В. Антикризисное управление: конспект лекций. М.: А-Приор, 2007.

7. Шурупова А.С. Мобилизация знаниевого потенциала как фактор повышения эффективности управления экономикой региона // В мире научных открытий. 2011. Т. 15. №3. С. 197-205.

Маликова Анна Яковлевна
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
annazherdeva192@gmail.com
Научный руководитель: Владимирова С.В., к.э.н., доцент

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Липецкая область была и остается мощным индустриальным центром, динамично развивающейся территорией с высоким потенциалом, широкими возможностями и благоприятной социальной обстановкой.

Реализация инвестиционной политики области направлена на создание благоприятного инвестиционного климата, на стимулирование привлечения частного капитала, а также на улучшение социально-экономического положения региона, повышение доверия инвесторов к власти [1].

В настоящее время регион успешно развивается не только в сфере промышленности и сельского хозяйства, но также в сфере культуры и искусства, образования и науки, повышается уровень благоустройства. Но в условиях динамично изменяющегося мира останавливаться на достигнутом нельзя. Все больше жителей хотят реализовать свой потенциал, приобщиться к культурно-историческим ценностям, повысить качество своей жизни. Люди хотят, чтобы возможности для осуществления этих планов существовали в шаговой доступ-

ности. Для успешного решения этих вопросов необходимо раскрытие новых возможностей городов и районов, развитие общественной инфраструктуры с максимальным использованием инициативы предпринимателей и механизмов государственно-частного партнерства.

В экономику и социальную сферу области в 2015 году привлечено инвестиций в основной капитал в объеме 116,6 млрд. руб. (100,7% к 2014 году в сопоставимых ценах, РФ – 91,6%).На душу населения в целом по области приходится 100,8 тыс. руб. инвестиций, что выше общероссийского уровня (99,4 тыс. руб.) [2].

Основным источником финансирования инвестиций остаются собственные средства предприятий (56,3%).

Область сохраняет лидирующие позиции по важнейшим социальным и экономическим показателям, как в ЦФО, так и в целом по России.

Доля продукции Липецкой области в общероссийском производстве: 26% – холодильники и морозильники, 29%– стиральные машины, 18,6% – сталь; 14% – сахар .

Национальное рейтинговое агентство опубликовало отчет по инвестиционной привлекательности российских регионов за 2016 год, согласно которому из 80 субъектов Российской Федерации, включенных в рейтинг по итогам 2016 года, 18 регионов за год ухудшили свои позиции в рейтинге, 9 регионов – улучшили, рейтинговые позиции остальных 53 регионов сохранились на прежнем уровне [3].

На долю 19 регионов, инвестиционная привлекательность которых оценивалась в рейтинге НРА как высокая, приходится порядка 82% от общероссийского притока прямых иностранных инвестиций.

В категорию «высокой инвестиционной привлекательности» по данным за 2016 год вошла и Липецкая область.

Далее рассмотрим основные направления и приоритеты инвестиционной политики на 2016 год.

По-прежнему приоритеты социально-экономического развития области - это широкое внедрение передовых технологий, определяющих качество жизни, финансирование инвестиций, прежде всего в человека, в развитие социальной сферы, создание производств с высокой добавленной стоимостью, а значит, создание новых эффективных, современных рабочих мест.

Важным инструментом экономии бюджетных средств является государственно-частное партнерство. Кроме того, муниципальным образованиям необходимо активизировать внедрение механизма муниципально-частного партнерства в привлечении инвестиций, в том числе в инфраструктурные проекты, эффективнее использовать меха-

низмы предоставления муниципальных гарантий и объектов муниципального залогового фонда районов для обеспечения реализации инвестиционных проектов [4,С.89].

Существует ряд других недостатков, препятствующих развитию ГЧП в регионах:

– отсутствие квалифицированно подготовленных проектов;

–дефицит квалифицированных кадров;

–предпочтение модели использования бюджетного финансирования;

– недостаточная координации действий министерств и ведомств при реализации соответствующих инвестиционных проектов;

– отсутствие проработанной законодательной базы.

С целью преодоления перечисленных проблем в составе органов государственного и муниципального управления целесообразно создавать специальные агентства по подготовке, запуску и управлению проектами ГЧП (региональные центры ГЧП).

Еще один немаловажный вопрос, который необходимо затронуть, рассматривая вопросы привлечения инвестиций и механизмов их привлечения – это конечная цель привлечения инвестиций. Государственной задачей является повышение качества жизни, которая может быть достигнута за счет экономического роста. В настоящее время, большинство механизмов привлечения инвестиций в основном ориентированы на крупный бизнес, и игнорируют интересы субъектов малого и среднего предпринимательства. В России частная собственность средств производства сконцентрирована в руках небольшой группы россиян, а также зарубежных инвесторов, поэтому привлечение инвестиций в крупные проекты существенно не скажется на росте благосостояния жителей региона, так как уровень зарплат сотрудников открывающихся предприятий в большинстве случаев устанавливается как средний показатель заработной платы по региону. Несомненно, привлеченные при помощи различных механизмов инвестиции в регионы положительно сказываются на снижении безработицы, росту налоговых поступлений в бюджеты разных уровней, но качественно не меняют уровень жизни населения, а в некоторых случаях и снижают его.

В заключение отметим, что все больше экспертов и представителей российского и международного делового сообщества говорят о необходимости реформ в Российской Федерации, модернизации инфраструктуры и обновлении основных фондов, без которого невозможно дальнейшее развитие и эффективное функционирование системы.

Список использованных источников

1. Лопатина А.Н. Инновации как основное направление развития инвестиционной политики Липецкой области // Стратегическое планирование развития территорий. Опыт. Современные тенденции. Перспективы: Материалы международного научно-практического форума, 24 апреля 2014 г. С. 496.

2. Об итогах социально-экономического развития Липецкой области в 2015 году и задачах на 2016 год. URL:https://admlip.ru/doc/app/bus/econ/eco_itogi_2015_year.doc

3. Владимирова С.В. Влияние реализации «дорожных карт» национальной предпринимательской инициативы на улучшение инвестиционного климата // Стратегирование пространственного развития территорий России в новых экономических реалиях материалы международной научно-практической конференции к 50-летию Липецкого филиала Финуниверситета. 2016. С. 81.

4. Гурина М.А., Давыдова М.В. Роль социального предпринимательства в развитии региона// Стратегические инициативы социально-экономического развития хозяйствующих субъектов региона в условиях внешних ограничений: материалы международной научно-практической конференции, организованной совместно с администрацией ОЭЗ «ППТ «Липецк». 2017. С. 88-90.

Маликова Анна Яковлевна
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
annazherdeva192@gmail.com
Научный руководитель: Шурупова А.С., к.э.н., доцент

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Мотивация персонала является одним из важнейших методов в управлении кадрами организации. Она стимулирует сотрудников к труду, который в свою очередь, идет на благо организации. Особую роль мотивация персонала, приобретает в современных условиях. Ведь на данный момент организациям очень трудно закрепиться на рынке, а тем более развиваться. Сложившаяся кризисная ситуация в экономике может обернуться не только финансовыми потерями для организации, но и потерей квалифицированных кадров, что в свою очередь, может привести к потере своей ниши на рынке и, как правило, к банкротству.

Мотивация представляет собой систему побуждающих сил, которые стимулируют человека к совершению действий, направленных на достижение целей организации. В литературе мотивации персонала посвящено немало работ. Мотивация персонала не теряет своей актуальности, поскольку вкусы и предпочтения людей всегда меняются.

Одной из ключевых задач для организаций всевозможных форм собственности считается поиск эффективных методик управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого ресурса. Решающим причинным фактором результативности, производительности и высококачественной работы людей является их мотивация [1].

Конкурентоспособность организации определяется множеством факторов, к числу которых можно отнести мотивацию персонала. Умение мотивировать персонал требует навыков управленческого персонала и рассматривается как большое искусство. Те фирмы, в которых управленческий персонал владеет этим искусством, занимают лидирующие позиции на рынке. Нельзя не согласиться с оценками западных специалистов, утверждающих, что мотивированный специалист может повысить эффективность своей работы более, чем на 35%.

Отличительные особенности мотивации персонала на российских предприятиях существенно отличаются от систем мотивации других стран. Одной из главных особенностей мотивационной системы является её «интуитивный» характер, отсутствие должного теоретического обоснования.

Большинство руководителей предприятий вкладывают в понятие мотивации только материальную её сторону, ограничиваясь премированием в качестве поощрительной акции, не уделяя при этом внимание на развитие корпоративной культуры.

Как показывает практика, особенностью системы мотивации является, и то, что в России в настоящее время в ряде компаний вообще не предусматривается выплата каких-либо бонусов и премий сотрудникам обслуживающих подразделений, таким как экономистам, бухгалтерам, IT-специалистам, менеджерам по персоналу. Руководство компаний обычно считает, что деятельность данных сотрудников никак не влияет на финансовый результат и поэтому их премирование неоправданно [2].

Специалисты международного рекрутингового агентства «KellyServices» провели исследование «Мотивация персонала на российском рынке труда». Главным мотивирующим фактором для большинства россиян по-прежнему остается уровень оплаты труда (77 %). Этот факт не является удивительным, ведь в сложившейся на данный момент экономической ситуации в стране, которая отличается высо-

ким уровнем нестабильности, многие работники готовы мириться со многими проблемами на рабочем месте, лишь бы сохранить работу и стабильный заработок. Безусловно, денежное вознаграждение играет ключевую роль, но не стоит забывать, что не только заработной платой можно добиться от коллектива стопроцентной отдачи.

Другими важными факторами, которые влияют на мотивацию персонала стали возможность карьерного роста (38 %), масштабные и интересные задачи (37 %), комфортная атмосфера в компании (37 %) и официальное трудоустройство (36 %) [3].

В целом рейтинг мотивов выглядит таким образом [4]:

– стремление к получению большего материального вознаграждения - большое влияние (10%);

– стремление к профессиональному росту - очень большое влияние (16%);

– удовлетворенность от хорошо выполненной работы - большое влияние (13%);

– уважение со стороны руководителей - среднее влияние (6%);

– дружеские отношения со стороны коллег - низкое влияние (3%);

– стремление проявить (выразить себя) - очень большое влияние (16%);

– осознание общественной значимости своего труда - среднее влияние (8%);

– желание спокойно работать без неприятностей и конфликтов – среднее влияние (7%);

– стремление избегать ответственности, самостоятельного принятия решений, - не имеет никакого значения (0%);

– стремление добиться максимальной самостоятельности в работе - среднее влияние (в%);

– желание проявить творчество, осуществить поиск, провести исследование - очень большое влияние (15%).

Результаты исследования показали, что большинство работников отдали предпочтение таким мотиваторам профессиональной деятельности, как: стремление к профессиональному росту; удовлетворенность от хорошо выполненной работы; стремление проявить (выразить себя); желание проявить творчество, осуществить поиск, провести исследование.

Среди проблем в системе мотивации труда отметим следующие из них:

– заработная плата не соответствует ожиданиям работника;

– предприятия уделяет мало внимания мерам нематериального

стимулирования;

– на предприятиях высокая текучесть кадров;

– наблюдается снижение коэффициента постоянства кадров;

– низкая заинтересованность персонала в результатах труда [5].

Вместе с тем выявлено, что сотрудники предприятий испытывают нехватку условий для удовлетворения потребностей в личностном развитии, самообразовании, самоусовершенствовании, участии в делах коллектива, получении более интересной работы.

Несмотря на высокую степень разработанности вопросов мотивации труда в отечественных и зарубежных исследованиях по управлению, руководители очень часто используют такие приемы влияния на поведение, которые приводят к демотивации профессиональной деятельности. Одной из причин такого положения является несоответствие представлений управленцев о факторах, влияющих на трудовое поведение, реальной ситуации. Мотивированный работник – это человек, который работает производительно, заинтересованно, творчески, проявляя разумную инициативу [6].

Цель руководителя – выявить «набор» потребностей подчиненного и предложить ему то, что сейчас наиболее важно.

В период экономической нестабильности важно обеспечить сотрудникам чувство психологической безопасности, без осознания которого не может быть речи об эффективной работе персонала. Руководству компаний надо стремиться сохранить важные для сотрудника свободу, возможность роста, стиль управления даже в условиях экономической нестабильности.

Сохранение персонала и его стимулирование может осуществляться и за счет предоставления работникам различного рода социальных благ и услуг, начиная от горячих обедов и доставки на работу своим транспортом и заканчивая оплатой медицинских страховок, ссуд на жилье и др. Все это зависит от финансовых возможностей компаний [7]. Для обеспечения результативности в работе важно уделять внимание условиям труда, к числу которых относится организация рабочего места, отсутствие отвлекающих шумов, достаточную освещенность, темп, режим труда и другие.

Подводя итог, отметим, что для руководителей каждого предприятия главным вопросом является мотивация персонала. В современном обществе развитие человеческих потребностей связано со свободой выбора, когда человек сам выбирает товар, работу, способы своей жизнедеятельности, и в этом выборе реализуются его способности, личностные ориентации и идеалы, его цели. Являясь базовой функцией менеджмента, мотивация играет основную роль в системе управле-

ния персонала, единственный способ заставить человека сделать что-либо – это сделать так, чтобы он сам этого захотел.

Список использованных источников

1. Агафонова Е.В., Кобозева Е.М. Человеческий капитал как фактор создания эффективной экономики // Новая наука: От идеи к результату. 2016. № 2 - 1 (66). С. 88 - 90.

2. Клочков А. Особенности систем мотивации персонала в России // Управление персоналом. 2010 № 1. С. 32-37.

3. Современная мотивация персонала. URL:http:// hr-portal.ru/ article/ motivaciya-personala -2014-chtodvizhet -rossiyanami-pri-vybore-mesta-raboty

4. Шурупова А.С. Роль доверия в экономике, основанной на знаниях // Гуманитарные и социальные науки. 2014. №2. С. 815-818.

5. Лапшин Н.В. Пути совершенствования системы мотивации труда персонала в организации // Молодежь и наука. 2016. №4. С. 23-27.

6. Гарина В.Ю., Грищук В.А., Ключникова В.Р., Хэгай О.А. Проблемы мотивации в сфере образования // Вестник Челябинского государственного университета. 2012. №3 С. 60-62.

7. Шурупова А.С., Шурупова О.С. Устойчивое развитие как способ противостояния формированию общества потребления // Россия и мир: экономические, правовые и социальные аспекты развития: Материалы X Международной заочной научно-практической конференции (21 апреля 2016 г., г. Липецк). 2016. С. 143-148.

Медянкина Татьяна Денисовна
Попова Оксана Викторовна
Студентки 2 курса направления подготовки «Экономика»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
tanyamed135@gmail.com
Научный руководитель: Титова М. В., к.э.н., ст.преп.

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

В течение последних десяти лет в России инновационная деятельность стремительно возросла из уровня «зарождающегося механизма» в одно из развивающихся приоритетных направлений экономической деятельности государства, регионов, предприятий и отраслей.

Россия является страной со значительной дифференциацией регионов по степени социально-экономического развития. Это влияет на необходимость уделять огромное внимание региональным особенностям при разработке и реализации инновационной политики, так как она служит способом создания и развития национальной инновационной системы и ее региональных подсистем.

Под региональной инновационной политикой понимается «отношение органов государственной власти субъектов РФ к научной, научно-технической и инновационной деятельности, официально выраженное в целях, направлениях и формах участия». [3, с.49]

Цель разработки и реализации региональной инновационной политики заключается в достижении наиболее важной стратегической цели развития экономики, а именно переход к экономике, опирающейся на знания. [4, с.208]

Липецкая область в настоящее время входит в число наиболее инвестиционно привлекательных регионов.

Основная цель инновационной политики Липецкой области – это увеличение конкурентоспособности местных производителей при текущих обстоятельствах на российском и мировом рынках при помощи передовых разработок, формирования целостной инновационной инфраструктуры, переплетенной с наукой и высшим образованием.

В регионе формируются важнейшие элементы инновационной инфраструктуры, разрабатывается нормативно-правовая основа, являющаяся стимулом развития инновационной деятельности.

Главенствующими задачами для разработки инновационной политики должно быть создание инновационной инфраструктуры области, мотивация работников предприятий для повышения их инновационной активности, улучшение системы привлечения инвестиций при помощи частного, государственного и иностранного капитала и содействие предприятиям в получении сертификатов качества новейшей продукции. Помимо этого, важную роль играют условия, которые способствуют продуктивной эксплуатации существующего научно-технического и инновационного потенциала, а также служащие для наиболее быстрого внедрения изобретений и рационализаторских предложений в экономический оборот для повышения конкурентоспособности производимого товара, увеличение количества инновационной продукции и числа выпускающих ее предприятий по области.

Необходимо отметить, что неотъемлемым элементом для успешной разработки инновационной политики является создание передовых технологий и повышение технических характеристик производства.

Основным документом, регламентирующим инновационную деятельность, Закон Липецкой области от 27 октября 2010 года № 425-ОЗ «Об инновационной деятельности в Липецкой области».

В данный период времени в регионе реализуется 28 инновационных проектов. В 2016 году в рамках подпрограммы «Развитие инновационной деятельности в Липецкой области на 2014 – 2020 годы» государственной программы «Модернизация и инновационное развитие экономики Липецкой области» государственную поддержку на сумму 7,4 млн. рублей получили 12 предприятий. По подсчетам в 2016 году количество инновационно-активных организаций, предоставляющих результаты инновационной деятельности в виде статистического наблюдения, возросло с 48 (в том числе 42 промышленных предприятия) по состоянию на 1 января 2016 года до 67 организаций (в том числе 57 промышленных предприятий) по состоянию на 31 декабря 2016 года.

Количество отгруженных инновационных товаров (работ, услуг) собственного производства по области в январе – декабре 2016 года, по предварительным данным регионального органа государственной статистики, составил 64,7 млрд. рублей (106,8 % по отношению к схожему периоду 2015 года). [1]

В настоящий момент в Липецкой области имеются реальные предпосылки для организации действенной системы регулирования инновационной деятельности.

Для достижения скоординированной политики в инновационной среде представляется необходимым, на наш взгляд, разработка инновационной политики Липецкой области, которая в настоящее время не выделена в отдельный элемент и формируется в рамках промышленной политики региона.

Она должна представлять собой единое видение всевозможных участников ее осуществления - органов власти, крупных компаний, среднего и малого бизнеса, научных, образовательных организаций, организаций инфраструктуры государственного и частного секторов на среднесрочное и долгосрочное инновационное развитие экономики области.

Особое внимание должно быть обращено на построение системы взаимодействия органов государственной власти региона, бизнесом и образовательными организациями, как основы формирования соответствующего вектора приоритетов развития.

Основными направлениями развития инновационной деятельности в рамках региональной инновационной политики могут стать: стимулирование существующих региональных предприятий к

использованию инноваций; стимулирование создания малых инновационных предприятий; формирование эффективной инфраструктуры для поддержки инноваций; развитие уровня инновационной культуры в регионе.[2]

Следует отметить, что разработка инновационной политики всегда будет иметь огромное значение для национальной экономики. При этом на содержание инновационной политики и определение комбинации соответствующих инструментов и методов будет влиять как трансформация общей социально-экономической ситуации, так и состояние экономики конкретного региона.

Список использованных источников

1. Инновационная деятельность [Электронный ресурс]: Управление инновационной и промышленной политики Липецкой области: [сайт]. URL: http://lipetskprom.ru/innovacionnaya-deyatelnost (дата обращения: 18.04.2017).

2. Липецкая область [Электронный ресурс]: Инновации в России: [сайт]. URL: http://innovation.gov.ru/ru/node/3550/information (дата обращения: 18.04.2017).

3. Маринец И.Н. Региональная инновационная политика и инструменты ее реализации // Региональная экономика: теория и практика. — М: "ИД ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2011. — С. 49-52.

4. Титова М.В. Региональная инновационная политика: разработка и реализация в условиях экономики знаний: монография/М.В. Титова; под ред.проф. Н.В. Сироткиной. -Воронеж: Издательско-полиграфический центр "Научная книга", 2016. – 188 с.

Миляева Кристина Алексеевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
pups2016.mil@yandex.ru
Научный руководитель: Аксенова М.А., к.э.н., доцент

СОВРЕМЕННЫЕ ВЕКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Для многих не будет большим открытием , что для эффективного развития территории является высокое обеспечение территориальной мобильности трудовых ресурсов и других видов ресурсов. Их свободное перемещение способствует, в первую очередь, развитию кон-

куренции, и также предопределяет производство потребительских благ востребованных обществом. А также приводит к более рациональному использованию природных ресурсов, количество которых на планете ограничено.

На сегодняшний день на рынке труда одной из актуальных тем стала трудовая мобильность населения Российской Федерации. Трудовая мобильность населения является самым определяющим фактором в трудоустройстве населения.

Правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы определены в Законе РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2016) "О занятости населения в Российской Федерации". Согласно ст.5.1 закона "О занятости населения в Российской Федерации" государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, свободно избранную и продуктивную занятость. Государственная политика направлена на развитие трудовых ресурсов, повышению их мобильности и на защиту национального рынка труда [1].

По данным международной статистики мобильность трудовых ресурсов России заметно ниже, чем в развитых странах. По данным экспертов Всемирного банка, гражданин России за всю свою жизнь всего лишь два раза меняет место жительства, а гражданин США переезжает с места на место в среднем-13 раз, англичанин 7-раз. Следовательно, увеличение внимания со стороны государства к решению таких задач как повышение мобильности трудовых ресурсов, повышение экономической привлекательности территорий, а в частности повышение мотивации населения, в настоящий момент актуально и своевременно.

В соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации, «Планом мероприятий по повышению мобильности граждан Российской Федерации на 2014 – 2018 годы», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 24.04.2014 № 663-р, в 16 субъектах Российской Федерации, перечень которых утвержден Распоряжением Правительства РФ от 20.04.2015 № 696-р, реализуются региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов, в том числе Липецкая область.

В первую очередь, в этих регионах предусмотрена финансовая поддержка работодателей, которые реализуют инвестиционные проекты, где будут требоваться необходимые и высококвалифицированные специалисты среди населения. Наиболее важным является то, что та-

кая поддержка предусмотрена привлечением работодателем необходимых специалистов из других регионов России, которые не включены в перечень.

Задачей региональных программ является привлечение на постоянное место жительство востребованных и высококвалифицированных специалистов из других регионов России. Трудоустройство предусматривается не менее чем на 3 года, работодатели в свою очередь обеспечивают мерой поддержки семей прибывающих специалистов, включая компенсационные и иные выплаты [2].

Планом мероприятий по повышению мобильности граждан Российской Федерации определены направления основной деятельности:

- мероприятия, направленные на совершенствование трудовой и профессиональной мобильности населения;

- информирование о возможностях трудоустройства за пределами места постоянного проживания, включая создание общероссийской базы вакансий;

- меры по развитию рынка арендного жилья и иной инфраструктуры, необходимой для развития мобильности населения страны

- реализация мероприятий по развитию транспортной системы, включая увеличение численности пассажиров на внутренних региональных перевозках.

Реализацию указанных мероприятий предлагается осуществлять в три этапа:

- I этап (2014 год) – создание нормативной правовой базы;

- II этап (2015 год) – разработка региональных программ, утверждение перечня территорий приоритетного привлечения трудовых ресурсов;

- III этап (2016 год и далее) – реализация региональных программ во всех субъектах Российской Федерации.

Серьезные изменения в июле 2014 года внес утвержденный Правительством Российской Федерации План мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест, в котором предусмотрены меры по формированию благоприятного инвестиционного климата и условий, способствующих технологическому обновлению производства.

В целях совершенствования информирования населения о возможностях трудоустройства за пределами места постоянного проживания в постоянном режиме проводится работа по совершенствованию Общероссийской базы вакансий «Работа в России». В настоящее время на ресурсе доступно свыше 1,1 млн предложений о трудоустройстве по

всей стране, из которых 170 тысяч – с возможностью предоставления жилья. Соискателям доступны вакансии крупнейших работодателей страны, в числе которых «Газпром», «Российские железные дороги», «Почта России», «Сбербанк России» и другие.

Исследуя движение трудовых ресурсов внутри нашей страны, правомерно отметить, что сегодня точками их притяжения, как правило, являются крупные мегаполисы, а также центры добычи востребованных сырьевых ресурсов. Для этих населенных пунктов характерны более привлекательные возможности приложения труда и более высокие условия его оплаты, а также возможности решения вопросов жилищного обустройства, в том числе за счет найма временного жилья. В то же время значительных объемов переселения россиян в трудодефицитные районы не наблюдается.

Таким образом, забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения, осуществляется через программу повышения мобильности трудовых ресурсов. Важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда, механизм формирования которого будет постоянно совершенствоваться применительно к новым условиям развития рыночной экономики, структурной перестройки производства, формирования эффективной социальной политики.

Список использованных источников

1.Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991года № 1032 - 1 (ред. от 22.12.2014) «О занятости населения в Российской Федерации».

2.Мобильность трудовых ресурсов URL: http://centrz.timregion.ru/analit/2016/117.shtml (дата обращения 21.03.2017).

Миляева Кристина Алексеевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
pups2016.mil@yandex.ru
Научный руководитель: Аксенова М.А., к.э.н., доцент

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

На сегодняшний день большую актуальность приобретают проблемы, касающиеся устойчивого социально-экономического развития муниципального образования. Модель национальной экономики России в первую очередь должна учитывать общемировую тенденцию развития социально-устойчивых сообществ, создающих условия стабильности и достойного проживания населения на территории [2].

Поэтому без поддержки со стороны государства муниципальные образования не смогут участвовать в удовлетворении основных жизненных потребностей населения. Необходимо осуществление мер, обеспечивающих углубление реформы местного самоуправления, а также реализацию в полном объеме конституционных полномочий местного самоуправления.

При отсутствии единого общегосударственного подхода в вопросах управления социально-экономическими системами муниципального образования создаются условия разнонаправленного характера развития конкретных территориальных единиц. При этом основной причиной сложившейся ситуации послужило отсутствие системы управления, обеспечивающей устойчивое развития социально-экономических муниципальных систем.

Следовательно, насколько эффективно работает местное самоуправление, граждане страны судят о дееспособности всего государства в целом.

Устойчивое социально-экономическое развитие муниципального пространства предполагает направление абсолютно всех усилий на развитие и сохранение удовлетворенности потребностей человека и развитие человеческого потенциала.

Учитывая особенности муниципальных социально-экономических систем, можно предложить следующую трактовку устойчивого развития: «устойчивое развитие муниципального образования - способность муниципальной социально-экономической системы в ходе качественных изменений её функционирования переходить из одного неравновесного состояния в другое, достигая более высокого уровня и качества жизни населения». Вследствие этого, основной задачей устойчивого развития муниципального образования является удовлетворение человеческих потребностей.

Современной базой для развития устойчивой экономики муниципального образования являются: сведения, знания, современные

технологические процессы, которые невозможны без наличия эффективной и квалифицированной стратегии развития.

Из этого следует, что устойчивое развитие муниципального образования понимается как активное повышение характеристик роста, стимулирования мотиваций основных экономических условий на взаимодействие, направленное на результат между объективным развитием человеческого потенциала и здоровыми результативными экосистемами. Устойчивое развитие в муниципальном образовании невозможно без наличия эффективного управления, основанного на научных подходах [1].

При стремлении к устойчивому развитию территорий главная роль должна быть отведена именно муниципальному образованию. Муниципальное образование представляет собой ячейку социального взаимодействия, в которой присутствуют жизненно важные критерии существования населения, обнаруживаемые в составе крупных единиц человеческого общества.

Поэтому, главными направлениями устойчивого развития муниципального образования являются:

- улучшение качества и уровня жизни населения;

-повышение эффективности материального и нематериального производства на использовании новых технологий и внедрению новых знаний;

-развитие форм и методов управления устойчивой экономикой;

-внедрение инновационного развития за счет адаптации и накопления мировых и российских научных достижений для развития муниципального образования и др.

Обобщая проблемы устойчивого развития социально-экономических систем муниципального образования, необходимо учитывать следующие важные особенности:

1) население в муниципальном управлении выступает как объект, субъект и цель управления;

2) население это главный местный ресурс;

3) труд людей, потребности, желания, интеллект-основа местного самоуправления.

4) муниципальное образование в свою очередь преследует социальные цели, поэтому критерием их эффективности не может быть как максимум доходов бюджета и максимум прибыли;

5) муниципальное управление основано на ценностях, возможностях, задачах, ресурсах, связанных с местом проживания населения.

Устойчивое развитие муниципального образования также характеризуется набором показателей и индикаторов, которые являются важнейшим инструментом для визуализации и обсуждения важных проблем развития территорий.

В последние годы в мире активно ведутся разработки в области индикаторов устойчивого развития муниципального образования. Попытки понять деградирует или развивается общество, породили новые подходы в методике управления устойчивым развитием территорий.

Устойчивое развитие муниципального образования оценивается тремя важнейшими показателями: экономические показатели, прирост человеческого капитала и экологическая обстановка. Следовательно, при их положительных значениях развитие муниципального образования будет оцениваться как устойчивое.

При обеспечении устойчивого развития муниципальных территорий возникают причинно-следственные связи между экологическими условиями развития и экономической деятельностью. В свою очередь, причинно-следственные связи помогают лицам, принимающим решения и общественности, выявить взаимосвязь этих сфер и выработать политику для решения возникающих проблем.

Таким образом, основной задачей устойчивого развития муниципального образования является удовлетворение человеческих потребностей и предоставление всем возможности удовлетворять свои стремления к лучшей жизни в равной степени [3].

Муниципальным социально-экономическим системам в этих отношениях отведена особая роль. Так как уровень жизни населения зависит от эффективной реализации государственных функций, которые реализуются на местном уровне управления (здравоохранение, культура, спорт, защита окружающей среды, общее образование и т.д.).

Поэтому существует объективная необходимость не только теоретических исследований, но и практических в области местного самоуправления.

Устойчивое развитие носит динамический характер и представляет собой не неизменное состояние гармонии, а процесс постоянных изменений, направление капиталовложений, ориентация технического развития, медицинского обслуживания и т.д., которые согласуются с нынешними и будущими потребностями населения.

Список использованных источников

1. Аксенова М.А., Гурина М.А. Моисеев А.Д. Устойчивое развитие муниципального образования: экономические, управленческие и духовно-нравственные аспекты. Социально-экономические явления и процессы. 2014. №9. С. 7-13.

2. Козырев М. С., Катаева В. И., Аргунова Л. Г. Стратегическое управление развитием муниципального образования: учеб. пособие. М.-Берлин.: Директ-Медиа, 2015. С. 61.

3. Ипполитов Л.М. Социально-устойчивое развитие как критерий реформирования национальных экономических систем URL: http://www.aspe.spb.ru (дата обращения 20.03.2017).

Митилович Виктор Николаевич
Студент 5 курса направление подготовки
«Транспортная логистика»
Республика Беларусь, БелГУТ
m.vitek@mail.ru
Научный руководитель: Фроленкова Е.О., ст.преподаватель

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК НАПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Сбытовая деятельность на предприятии требует существенных затрат на ее выполнение и является одним из стратегических направлений в деятельности любого производственного предприятия. Основная часть логистических затрат связана с выполнением ключевых логистических операций: складированием, переработкой, транспортировкой, экспедированием, подготовкой продукции к потреблению, сбором, хранением, обработкой и выдачей информации о заказах, запасах, поставках и т.д.

При организации сбытовой работы важное значение уделяется отправке готовой продукции с предприятия (оперативно-сбытовая работа) и оформлению сопроводительной документации (сопутствующего информационного потока).

ОАО «Гродно Азот» является крупнейшим в Беларуси производителем минеральных азотных удобрений, предприятие полностью удовлетворяет потребности отечественной экономики в азотных минеральных удобрениях, капролактаме и метаноле. В настоящее время на внутренний рынок поставляется 55-60% продукции, остальная часть экспортируется. Наращивание объемов производства удобрений КАС

для последующего их экспорта на зарубежные рынки является перспективным стратегическим направлением развития предприятия.

Для повышения конкурентоспособности на рынке производителей удобрений КАС требуется уменьшать себестоимость продукции. Для этого разработан инвестиционный план проведения реконструкции производства с целью снижения энергетической и материальной составляющих. Годовой размер дохода от увеличения объемов производства в связи с реконструкцией цеха составит 71,2 млн USD.

Экспортные объемы КАС формируются, исходя из баланса производства и потребности в КАС сельского хозяйства республики. Как правило, в период с декабря по июль предприятие осуществляет поставки КАС для нужд сельского хозяйства республики. В период с июня по декабрь продукция реализуется на экспорт. В этот период предприятие возвращается на рынок в межсезонье (спрос и цены низкие), рынок уже сформирован предложениями поставщиков КАС из России, Украины, Польши, Литвы, которые не прекращали поставок КАС. Продажа КАС производится на споте на основе конкурсных продаж.

В связи с введением санкций правительством США рынок КАС для всех удобрений производства ОАО «Гродно Азот» закрыт.

Рынок КАС Австралии не значительный. Емкость рынка оценивается объемом около 80 тыс. тонн. Покупка КАС производится на тендерной основе. На данном рынке также существует жесткая конкуренция среди производителей и трейдеров желающих поставлять КАС на данный рынок. Емкость рынка ЕС по импорту КАС составляет 1,8-2,2 млн т. Основные потребители данного рынка сконцентрированы во Франции (1,0-1,2 млн т) и Германии (0,8 млн т).

Одним из перспективных рынков сбыта КАС, учитывая введенные санкции правительством США и антидемпинговую пошлину на рынке ЕС, является рынок стран Латинской Америки. В страны приходят технологии из США с потреблением КАС, поэтому его спрос растет. Емкость рынка Бразилии оценивается в 200 тыс. т. На данном рынке существует значительная конкуренция, как производителей, так и трейдеров.

В страны Южной Америки транспортировка удобрений КАС производится как минимум двумя видами транспорта. Учитывая объём перевозок целесообразным будет выбор таких видов транспорта как морской и железнодорожный.

Предприятие географически расположено ближе к портам Балтийского моря таким, как Клайпеда и Калининград, через которые возможна перевалка КАС.

В связи с этим к разработке предлагаются два альтернативных маршрута: 1) до порта Клайпеда (Литва); 2) до порта Калининград (Россия).

По установленным критериям оценки эффективности мультимодальной перевозки (срок доставки и размер провозных платежей) установлено, что наиболее выгодным маршрутом доставки груза до порта является маршрут Аульс – Клайпеда (эксп.).

Организация данной перевозки позволит ОАО «Гродно Азот» увеличить объем экспорта жидких азотных удобрений КАС через порт Клайпеда в страны Южной Америки, в связи с реконструкцией действующего производства КАС.

На 2017 год запланировано экспедирование КАС в Бразилию. Существует два самых распространенных варианта доставки КАС-32: по условию FOB порт Клайпеда (Инкотермс 2010) и по условию CFR порт Сантос (Инкотермс 2010).

Сравнив два условия, наиболее выгодным оказалось условие CFR (Инкотермс 2010).

Прибыль от перевозки по условию CFR при взаимодействии с другими компаниями выше прибыли от осуществления перевозки собственными силами. Это связано с уменьшением ставки фрахта при увеличении грузовместимости судна. Одним из перспективных направлений увеличения прибыли является организация работы по поиску компаний осуществляющих перевозку по сопутствующему маршруту. Это позволит сократить издержки связанные с морской перевозкой и увеличить прибыль предприятия в целом.

Увеличение прибыли от транспортно-экспедиционной деятельности связано реконструкцией действующего производства, появилась возможность сократить расходы на хранение в порту и бесперебойно осуществлять процесс перевозки. Тем самым стало возможно заключать контракты на поставку более крупных партий жидких азотных удобрений.

Совершенствование сбытовой деятельности ОАО «Гродно Азот» позволит: уменьшить финансовые затраты на перевозку; обеспечить безопасность грузоперевозки; выбрать оптимальный маршрут транспортных средств; управлять технологическим процессом транспортировки груза; оптимизировать процесс доставки.

В результате будет организована перевозка удобрений КАС из Беларуси в Бразилию с наименьшими затратами времени и средств, в полном объёме.

Список использованных источников

1. Организация транспортно-экспедиционного обслуживания : пособие по дисциплине «Транспортно-экспедиционное обслуживание клиентов» / Еловой И. А., Кухарчик А. А., Малиновский Е. В., Колос М. М. – Гомель : БелГУТ, 2002. – 92 с.

2. Плужников, К. И. Транспортное экспедирование / К. И. Плужников, Ю. А. Чунтомова. – М.: ТРАНСЛИТ, 2006. – 528 с.

3. Транспортно-экспедиционное обслуживание при доставке грузов: учеб.-метод. пособие. В 2 ч. Ч 2 / И.А. Еловой и [др.]; М-во образования Респ. Беларусь. – Гомель : БелГУТ, 2009. – 68с.

Миронов Сергей Александрович
Мызникова Ирина Сергеевна
Шушунова Ольга Игоревна
Студенты 3 курса направления подготовки
«Экономическая безопасность»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
seryimironov@mail.ru
Научный руководитель: Титова М.В., к.э.н., ст. преп.

ФОРМИРОВАНИЕ КЛАСТЕРОВ КАК ОСНОВЫ ИНОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Экономический рост страны напрямую зависит от инновационной и инвестиционной деятельности регионов.

Инновационная политика определяется как совокупность двух взаимосвязанных структур: организаций, занятых производством и коммерческим применением научных знаний, технологий, и комплексов институтов, обеспечивающих взаимодействие всех сторон инновационной деятельности.

Несмотря на свою важность и значимость для отдельных предприятий, региональной и национальной экономики, современная промышленная политика осуществляется недостаточно системно и, как следствие, не эффективно, что негативно влияет на результаты производства в промышленной сфере [1, с. 93].

Множество видов российской продукции и услуг не достаточно конкурентоспособны не только на мировом рынке, но и в ряде сегментов внутреннего рынка, на которых доминируют импортные товары. Трудноразрешимой проблемой для экономики России является некорректность отдельных составляющих экономического и правового механизмов, связанная с отсутствием соответствующего социального заказа вследствие некоторой инертности экономики России к иннова-

ционному пути развития.

Основополагающей проблемой, тормозящей диверсификацию и инновационное развитие экономики, затрудняющей социальные и экономические изменения в России, выступает отсутствие системы координирования инновационных процессов, которая могла бы обеспечить продуктивные коммуникации между всеми заинтересованными сторонами инновационной деятельности. По этой причине регионы лишены продуманной и всеобщей инновационной политики, не обладают выверенной стратегией инновационного развития и, соответственно, не имеют возможности эффективно развиваться.

Основными плоскостями интересов инновационной политики выступают следующие институциональные элементы: организации сферы образования, исследований и разработок, предпринимательский сектор, инфраструктура и государственная инновационная политика.

Главная цель региональной инновационной политики подразумевает преодоление проблем, тормозящих развитие инновационной деятельности в регионах, связанных с недостаточностью или несоответствием выдвигаемым требованиям условий для начала и благоприятного развития инновационного бизнеса.

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года разработана и утверждена Стратегия социально-экономического развития Липецкой области до 2020 года.

Можно выделить следующие основные приоритеты политики Липецкой области в области инновационного развития: развитие и внедрение инноваций, основанных на выборе таких инвестиционных проектов, которые позволяют при их внедрении создать инновационные продукты на основе применения современных технологий путем организации высокопроизводительных рабочих мест и использования научного потенциала региона; развитие научно-производственных кластеров.

При реализации кластерной политики необходимо учитывать решения следующих задач:

– содействие росту конкурентоспособности предприятий и организаций, входящих в состав территориальных кластеров;

– развитие производственной, транспортной, энергетической инженерной, жилищной и социальной инфраструктуры территориальных кластеров;

– содействие повышению качества жизни на территориях базирования кластеров [2].

Качественная политика поддержки научно-производственных

кластеров в отдельно взятых регионах Российской Федерации – важный инструмент повышения их конкурентоспособности, развития инновационного потенциала, увеличения темпов экономического роста, а также очень следует отметить и способствование обеспечению устойчивости и экономической независимости региона в условиях глобализации [3, с. 212].

Для дальнейшего успешного инновационного развития региона необходима система стимулирования и поддержки рынка инноваций, наукоемкой продукции, сочетающая меры, направленные на стимулирование предложения инноваций, с мерами, содействующими повышению спроса на инновационные продукты, услуги и технологии.

Немаловажное значение имеет содействие региональных властей в формировании информационного, коммуникационного и образовательного пространства инновационной экономики.

В соответствии с теорией кластерного развития экономики со временем эффективно действующие кластеры становятся причиной крупных капиталовложений и пристального внимания правительства, т.е. кластер становится чем-то большим, чем простая сумма отдельных его частей.

В настоящее время, если рассматривать в качестве примера Липецкую область, необходимо отметить следующее.

В области созданы и функционируют промышленные территориальные кластеры, создано областное автономное учреждение «Центр кластерного развития Липецкой области». Кроме того разработаны проекты Стратегии кластеризации экономического пространства в промышленности Липецкой области до 2020 года и программы развития отдельных промышленных кластеров.

Однако, кластеры направлены на формирование промышленности, не учитывают необходимости инновационного развития. Полагаем, что на сложившимся этапе целью региональной кластерной политики должно быть создание не только промышленных, но и научно-производственных кластеров, как площадки для взаимодействия организаций сферы образования, исследований и разработок, предпринимательского сектора, региональных властей.

Список использованных источников

1. Гончаров А.Ю., Аллабян М.Г., Титова М.В. Региональная промышленная политика: особенности разработки и реализации / Проблемы и перспективы современной экономики: сб. ст./под ред. Г.В. Голиковой. - Воронеж, 2014. С. 89-103.

2. Кластерная политика в России // Российская кластерная обсерватория. URL: http://cluster.hse.ru/cluster-policy/#show (дата обраще-

ния: 14.04.2017).
3. Невская Н. А. Территории опережающего развития как объект государственного экономического планирования // Научное обозрение. 2015. № 11. С. 211–214.

Моисеев Александр Иванович
Магистрант 1 курса направление подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Моисеев А.Д., к.юр.н., доцент

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Липецкая область располагает мощным промышленным потенциалом. Стремление к инновационному типу экономического развития требует создания максимально благоприятных условий для предпринимательской инициативы, повышения конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности предприятий, расширения их способности к работе на внешнем и внутреннем рынках в условиях жесткой конкуренции. Основная задача в сфере инвестиций – это обеспечение их качественного состава с учетом специализации области и территориального развития, создание благоприятного инвестиционного климата, в том числе инвестиционных площадок, которые обеспечивают снижение рисков для инвесторов и гарантируют хорошие коммерческие показатели проектов [1].

В экономику и социальную сферу Липецкой области в 2016 году направлено инвестиций в основной капитал в объеме 130 млрд. руб. (106% к уровню 2015 года), что более чем в 2 превышает доходы бюджета области.

Формирование общего инвестиционного и информационного пространства, развитие межрегиональных и международных экономических связей, координация выбора приоритетных направлений инвестирования являются предпосылками для привлечения инвестиций в Липецкую область [2].

Мировой лидер в области присвоения кредитных рейтингов международное рейтинговое агентство Fitch Ratings (Фитч Рейтингз) дважды в течение 2016 года подтвердил Липецкой области долгосрочные рейтинги в иностранной и национальной валюте, а также со «Стабильным» прогнозом.

В рейтинге крупнейшего российского рейтингового агентства RAEX («Эксперт РА»), признанного международным экономическим сообще-

ством, Липецкая область по итогам 2016 года вошла в тройку регионов с минимальными рисками инвестирования (3 место).

В области продолжают развиваться особые экономические зоны федерального и регионального уровней, обеспечивающие снижение рисков для инвесторов и гарантирующие хорошие коммерческие показатели проектов. Количество зарегистрированных предприятий резидентов и участников особых экономических зон федерального и регионального уровней – 98. В 2016 году для реализации в ОЭЗ «Липецк» было заявлено восемь инвестиционных проектов с объёмом 16 млрд руб. В особых экономических зонах регионального уровня зарегистрировано 9 новых участников с объемом инвестиций в 23 млрд руб.

К факторам, определяющим динамику привлечения инвестиций в среднесрочной перспективе, станет развитие второго участка особой экономической зоны «Липецк» на площади 1273,8 га в Елецком районе (с. Новый Ольшанец). К 2025 году планируется создание 46 новых предприятий с объемом инвестиций в 176 млрд рублей и годовым выпуском продукции на 140 млрд рублей. Работа нового участка в Елецком районе обеспечит до 10 тыс. новых рабочих мест, совокупный объем годовых отчислений в бюджеты разных уровней может составить до 10 млрд рубле.

В целях активизации инвестиционных процессов и снижения возникающих рисков осуществлялась региональная поддержка хозяйствующих субъектов области, реализующих инвестиционные проекты, по следующим направлениям: предоставление налоговых льгот, предоставление субсидий на компенсацию части затрат, предоставление государственных гарантий, предоставление объектов залогового фонда, обеспечение инженерной инфраструктурой [3].

Государственная поддержка в виде предоставления активов залогового фонда в рамках Закона Липецкой области «О залоговом фонде Липецкой области» по состоянию на 01.01.2017 г. предоставлена в объеме 713,432 млн руб. («Строительство завода по переработке семян рапса в с. Сенцово Липецкого района» − ООО «Либойл», «Модернизация производства изделий из сборного железобетона» − ЗАО «Стройдеталь»). Инвестиции с начала реализации проектов составили 1,0 млрд руб., создано 208 рабочих места. По состоянию на 01.01.2017 года в соответствии с Законом Липецкой области об областном бюджете были предоставлены государственные гарантии в объеме 197,9 млн руб. («Создание производства картофеля, овощей» − ООО «АгроРегион», «Модернизация основных фондов производства металлоизделий из стального проката» − ООО «Стальнофф»).

В качестве мер, способствующих повышению инвестиционной привлекательности Липецкой области следует назвать [4]:

– дальнейшее совершенствование нормативно-правового регулирования инвестиционной деятельности области.

– исполнение майских Указов и ежегодного Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации Президента.

– реализация дорожной карты внедрения на территории Липецкой области лучших практик Национального рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации.

– проведение заседаний проектного офиса по внедрению лучших практик и мониторингу показателей Национального рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации с целью внедрения проектного управления в Липецкой области.

– внедрение целевых моделей регулирования и правоприменения по приоритетным направлениям улучшения инвестиционного климата на территории Липецкой области в части.

– организация в 2017 году XIII международной инвестиционной конференции «Липецкая область: развитие через инвестиции» в целях формирования благоприятных долгосрочных условий для инвестирования в экономику области, развития инвестиционной привлекательности, установления новых связей с российскими и зарубежными инвесторами, развития кластеров на территории области, выработки новых идей по осуществлению взаимовыгодного сотрудничества.

Список использованных источников

1. Шурупова А.С. Стратегия социально-экономического развития региона на основе управления знаниями // Фундаментальные исследования. 2014. №8-5. С. 1169.

2. Шурупова А.С. Эволюция экономики, основанной на знаниях // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2010. №4. С. 157-165.

3. Грибанов В.С., Шурупова А.С. Стратегия инновационного развития АПК Липецкой области // Российское предпринимательство. 2013. №16 (238). С. 83.

4. Шурупова А.С. К вопросу об инвестиционном потенциале Липецкой области // Актуальные вопросы экономики и финансов в условиях современных вызовов российского и мирового хозяйства: Материалы II-й Международной научно-практической конференции. 2014. С. 458-460.

Морхова Яна Андреевна
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»

Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
madomand@mail.ru
Научный руководитель:. Паршина М.И., к.э. н., доцент

ЦЕННОСТИ И ЦЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Значимость проблемы формирования организационной культуры в органах государственной власти обусловлена тем, что таковая культура, с одной стороны, является определенной оценочной категорией стабильности соответствующего политического института, а в ряде случаев - особенно если речь идет о его организационных ценностях и нормах, - индикатором если не эффективности, то общественной прогрессивности его функционирования. С другой стороны, организационная культура того или иного политического института, складываясь на протяжении всей истории его существования, выступает не просто неотъемлемым атрибутом его функционирования, но и важнейшим элементом «цивилизационной идентичности» государственного управления.

По мнению Салженикиной А.В., организационная культура в государственных органах власти представляет собой комплекс ценностей и норм служебного поведения, принимаемых и разделяемых государственными служащими определенного государственного органа и являющихся продуктом их совместной деятельности [1]. Существует более широкая и, одновременно, более специализированная дефиниция организационной культуры в государственных органах власти, определяемая как совокупность разделяемых государственными служащими целей, ценностей, норм, традиций органов государственной службы, сохраняющих их уникальность и обеспечивающих выполнение управленческих функций исполнительной власти [2].

Государственной власти в России, в силу многих обстоятельств, принадлежит исключительно большая, если не определяющая роль в преобразовании и развитии общества. Власть всегда старалась максимально подчинить себе все силы и средства общества, часто осуществляя тотальный контроль. Авторитарная форма правления обуславливала определенную организацию общественных отношений, порядок устройства частей социума, структуру взаимосвязей между группами и индивидами. Незаменимым инструментом преобразований при этом выступала система государственной службы.

Важное значение для современной организационной культуры органов государственного управления имеет формирование системы приоритетных ценностей и целей. Организационные ценности,

утверждаемые в виде принципов, правил организации и деятельности служащих, составляют организационное «кредо» и влекут за собой обновление организационной среды государственной службы [3, С.9].

Такие организационные ценности государственной службы, как профессионализм, карьера, власть, дисциплина, иерархия, конформизм, личная идентификация с группой, строгое следование установленным правилам и процедурам, корпоративная этика, престиж и социальный статус профессии государственного служащего, обладают некоторыми свойствами. Этими свойствами являются способность обеспечивать групповую идентификацию и «группомыслие», где критерием истинности служит сплоченное мнение группы; стереотипность, проявляющаяся в склонности действовать и принимать решения по уже имеющимся стандартам; подражание – следование общим образцам, эталонам поведения, принятых в группе. Принятие организационных ценностей обеспечивает личности эмоциональную поддержку, формирует чувство принадлежности к определенной группе и соответственно чувство отстраненности и размежевания с другими группами.

Одной из наиболее важных организационных ценностей является личная идентификация служащего со своей профессиональной группой. Как показали социологические исследования, степень осознания своей идентичности в сравнении с другими группами населения и профессиональными слоями у служащих органов исполнительной власти довольно высока. Анализ результатов социологических исследований, подтвержденный теоретическими выводами Агеевой Е.А., Челышевой Н.А., Понеделкова А.В., Игнатова В.Г., Зинченко Г.П. и других, показывает, что основной организационной ценностью общности государственных служащих является осознание принадлежности к государственной службе, государственному аппарату управления с его спецификой и атрибутами власти.

В последнее время в России произошли кардинальные изменения в условиях функционирования государственной службы, что, в свою очередь, отражает общие тенденции развития всего общества. Переход государственной службы от традиционной бюрократической к демократической модели управления сопровождается трансформацией мировоззренческих и нравственных убеждений, направленностью интересов личности госслужащего на цели и миссию по сравнению с ориентацией на правила и процедуры.

Существует целый ряд важных ценностей, необходимых для формирования новой современной организационной культуры

государственной службы, однако не получивших широкого распространения в управленческой среде, а именно: свобода самовыражения и персонификация; ориентация на защиту интересов общества; поддержание инноваций, персонализация организационных отношений, взаимное доверие; установка на инициативу подчиненных, отказ от жесткого формального контроля, гласность в осуществлении деятельности госаппарата.

Эффективность деятельности органов государственного управления может быть достигнута при условии пересмотра глубоко укоренившихся у руководителей государственной службы устаревших представлений об основаниях организационной эффективности государственной службы, научной разработки официальных нормативов, образцов поведения и деятельности, отражающих такие цели и ценности общества, которые будут способствовать достижению высокого уровня культуры и рационализации организационных отношений.

Список использованных источников

1. Салженикина А.В. Проблемы становления современной организационной культуры в государственных органах власти // Научный потенциал студенчества в XXI веке. Материалы IV Междунар. научн. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых [Электронный ресурс]: URL: http://science.ncstu.ru/conf/past/2010/sc- potential/theses/file_download (дата обращения: 21.04.2017).

2. Тынянова О.Н., Кытин С.П. К вопросу об организационной культуре в органах исполнительной власти Российской Федерации [Электронный ресурс]: URL: http://e-almanac.space-time.ru/assets/files/Tom1Vip2/rubr9-rakurs-st1-tynyanovakytin-2012.pdf (дата обращения: 21.04.2017).

3. Гурина М.А. Роль культуры в повышении конкурентоспособности экономики и развитии социального государства// Инновационная экономика и право. 2017. № 1 (6). С. 8-15.

Муха Екатерина Андреевна
Магистрант 1 курса направления подготовки «Менеджмент»
Донецкая народная республика, г. Донецк, ДонАУиГС
Научный руководитель: доктор экон. наук, доц. Беганская И.Ю.

АВТОРИТЕТ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ: ИСТИННЫЙ И ЛОЖНЫЙ

В современной практике управления особое место отводится авторитету руководителя Известно, что указания и поручения авторитетного руководителя подчиненные исполняют с большей охотой, быстрее и тщательнее. Отсутствие авторитета приравнивается к утрате руководства и лидерства.

Факт назначения на должность не влечет за собой способности оказывать влияние на поведение подчиненных. На сегодняшний день, истинным руководителем можно считать только того, кто опирается не на власть, а на силу профессиональных умений и личного авторитета. Чем авторитетнее руководитель, тем значительнее его влияние на коллектив.

Авторитет руководителя – это система взаимосвязанных свойств личности, обеспечивающая успех во взаимоотношениях с людьми и в организации труда целого коллектива [2].

Авторитет подразделяется на истинный и ложный.

Истинный авторитет — такое влияние на людей, такая власть над ними, которые соответствуют подлинным интересам этих людей, и которые именно поэтому добровольно принимаются этими людьми [1]. Влияние руководителя состоит из двух моментов:

1.формальное (официальное) влияние, связанное с авторитетом организации и должности, которую занимает руководитель в компании,

2.неформальное (неофициальное), человеческое влияние, связанное с личными качествами руководителя.

Основой истинного авторитета является оптимальное использование данных моментов.

Ложный авторитет всегда основан на противоречии интересов руководителя и подчиненных. Преследуя свои личные цели, руководитель идет на явный обман, используя психологические приемы для манипулирования своими подчиненными.

Основные виды ложного авторитета представлены в таблице 1

Таблица 1- Виды ложного авторитета

Ложный авторитет	Приемы и средства
Авторитет подавления	постоянная демонстрация власти, психологическое давление, возможность держать подчинен-

	ных в постоянном страхе перед наказанием или высмеиванием за промахи в работе.
Авторитет расстояния	Проявляется стремлением держать подчиненных на определенной дистанции. Руководитель против любых неформальных контактов с подчиненными. руководитель возвеличивает свою персону, создает для себя привилегии.
Авторитет педантизма	У руководителя существует система мелочных, никому не нужных условностей и традиций. Его критика бессмысленная и неразумна
Авторитет резонерства	Руководитель, пытаясь завоевать авторитет, постоянно поучает подчиненных и раздает советы. К такому поведению руководителей подчиненные быстро привыкают, перестают на них реагировать
Авторитет мнимой доброты	Чаще встречается у молодых руководителей. Они полагают, что рабочие оценят их доброту, попустительство и будут отвечать на это послушанием и вниманием. Однако, работники начинают игнорировать указания и даже просьбы руководителя.

Таким образом, следует отметить, что истинный авторитет зависит от профессиональных качеств менеджера, ответственного отношения к работе и успехов в ней. Руководитель, пользующийся реальным авторитетом, – это человек, за которым идут не в силу формального подчинения, а потому, что он обладает способностями и умениями делать организуемые им дела интересными и увлекательными для других людей, ведет их, а не являет собой угрозу наказания за фактические или мнимые промахи в работе.

Список использованных источников

1. Ольшанский Д.В. Основы политической психологии. Екатеринбург: Деловая книга, 2011. 496 с.

2. Осипова И. Этика и культура управления: Учебное пособие. М.: Высшая школа, 2010. 295 с

Нгуен Л.

Студент 1 курса направления подготовки «Бизнес-информатика»

Россия, Липецкий филиал Финансового университета

при Правительстве Российской Федерации

nekrasova1961@mail.ru

Научный руководитель: Некрасова Е.А., канд. экон. наук, доц.

КРЕАТИВНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МЕНЕДЖМЕНТА

Понятие «потенциал» очень часто используется для характеристики деятельности человека. Оно означает возможность использования различных ресурсов в их совокупности и взаимосвязи. Эти ресурсы представлены информацией, знаниями, временем, опытом, техническими средствами и др. Кроме того, понятие «потенциал» включает и запасы экономических, в том числе финансовых ресурсов, социальных (ресурс доверия, уважение и поддержка), организационных (проверенный опыт определенных типов организации). Интелектуально-творческие способности человека тоже являются ресурсом его деятельности, а возможность реализации такого ресурса отражает смысл понятия «креативный потенциал».

В современном обществе в условиях рыночной экономики образовалась жёсткая конкуренция среди предприятий разного типа. Чтобы удержаться в конкурентной среде, компании вынуждены творчески подходить к решению тех или иных задач. На данном этапе развития компании «творческий потенциал» занимает немаловажное место в управлении организацией. Как считал К.Майнцер[1] - «Творческий потенциал играет ключевую роль в определении места предприятия в информационном обществе».

Сочетание таких понятий как «креативный» и «менеджмент» становится всё более актуальным. Менеджмент - это процесс управления, который требует выполнения таких функций, как планирование, организация, координирование, мотивация, контроль и анализ с целью получения прибыли. В свою очередь креативный менеджмент отличается тем, что подход в решении задач должен быть творческим и нестандартным. Однако, креативный менеджмент не может существовать без креативного потенциала.

На сегодняшний день роль творческой деятельности в развитии производства и общества возрастает. Главной особенностью такого вида деятельности является то, что она требует вдохновения, высокого уровня образования и культуры.

В рассмотрении понятия «креативный менеджмент», который представляет собой тип управления, опирающийся на творчество персонала и предполагающий творческий подход менеджера в решении

[1] Клаус Майнцер (1947 - н.в.) – немецкий философ, научный теоретик. С 1988 по 2008 год он был профессором философии науки, а также директор института философии и с 1998 года директор Междисциплинарного института компьютерных наук в университете Аугсбурга.

всех проблем, рассматривают лишь особую часть творческой деятельности, которая непосредственно связана с творческим потенциалом и творческим взаимодействием сотрудников организации. При этом творчество рассматривается как поиск неординарных, нестандартных подходов, раскрепощение интеллектуальной фантазии, способность смоделировать и увидеть будущее, желание и возможность развития и реализации индивидуальности личности каждого работника [1].

Все вышеуказанное позволяет оценить креативный потенциал как способность и возможность реализации в практической деятельности творческого подхода к менеджменту и в менеджменте. Но творчество – это не только вдохновение, но и опора на исследование и анализ ситуаций, проблем, факторов и пр.

Возникает вопрос: для чего же нужен творческий потенциал в менеджменте? На этот вопрос довольно легко ответить, исходя из самого названия. Главной целью творческого потенциала является творческое решение проблем компании, к числу которых можно отнести:

- метод «мозговой атаки наоборот» построен на том, чтобы участники группы выявили недостатки предлагаемых идей. Задача состоит в том, чтобы не только найти слабые места, но и предложить пути их решения. Главное требование – вести себя корректно по отношению друг к другу.

- метод Гордона основан на том, что участники заранее не знают, какая именно тема будет обсуждаться. Поэтому они не скованы привычными шаблонами и стереотипами. Ведущий в самых общих чертах излагает концепцию, связанную с интересующей его проблемой. Участники высказывают свои идеи по поводу услышанного, а затем под руководством ведущего уточняется исходная концепция и другие, относящиеся к ней вопросы. После этого вскрывается та самая проблема, ради которой проводилось обсуждение. Участников просят высказать свои мысли и конкретные предложения по поводу решения проблемы.

- метод вопросника построен на выработке новых идей, используя составляемый в произвольной форме список вопросов или предложений, имеющих отношение к анализируемой проблеме. Например: можно ли найти для этого какой-то другой способ применения (адаптировать, модифицировать, заменить, увеличить или уменьшить и т.д.).

- эвристический метод зависит от умения предпринимателя строить догадки на основании логических рассуждений, интуиции и прошлого опыта. Этот метод часто используется предпринимателями для принятия решений в условиях неполной информации, когда о по-

следствиях решений можно только догадываться, но нельзя судить с уверенностью.

- стоимостной анализ – метод выработки новых решений, основанный на максимизации выгоды для предпринимателя и его нового предприятия. В ходе его использования задают определенные вопросы, к примеру: можно ли снизить стоимость данной детали и сделать ее замену на более дешевую, если она не оказывает влияния на качество готовой продукции.

- матричное структурирование – метод систематизации поиска новых идей путем построения матрицы, столбцы которой соответствуют обсуждаемым вариантам товаров, а строки – рыночным атрибутам этих товаров, записанным в виде вопросов. Например, где его можно использовать, на какой сегмент покупателей он рассчитан, где и кто его может применить и др.

- «мечты о невозможном» – метод, основанный на том, что все приходящие в голову мечты записываются, пока не будет выработана идея, с которой можно работать дальше. Независимо от того, каким образом получена бизнес-идея, ее необходимо тщательно взвесить и оценить. Важно убедиться, что она действительно может стать основой успешного бизнеса.

Чтобы эффективно реализовать творческий потенциал организации следует придерживаться некоторых принципов:

а) эффективное творчество требует проникновения в сущность предмета исследования (аксиома креативистики – глубинность знаний);

б) креативный потенциал требует отказа от сложившихся стереотипов мышления, поведения и деятельности;

в) разрушение стереотипов в процессах реализации креативного потенциала;

г). креативный менеджмент чужд административным методам управления, так как осуществлять творчество под воздействием организационной необходимости невозможно;

д) атмосфера раскрепощенности в большей степени способствует развитию творчества и при этом не противоречит понятиям дисциплины и ответственности.

е) креативный потенциал способствует не только проявлению и реализации творчества, но и его развитию , воспитанию и открытию.

ж) творческий потенциал необходимо мотивировать.

Рассмотрим подробнее последний критерий реализации творческого потенциала. Мотивация является важной частью любой деятельности, так как именно мотивация даёт стимул для достижения постав-

ленной цели. Мотивация творчества имеет две формы – внутреннюю, которая отражает предмет исследования, загадочность проблемы, и внешнюю, характеризующую стремление к самоутверждению, достижению лучших результатов, успеха, признания. Творчество требует соотношения определенных способностей, их оригинального комплекса. Поэтому работа по установке личности и достижения признания должна быть главной задачей креативного потенциала, центральным фактором его осуществления.

Какие факторы являются мотивационной основой креативного потенциала? К таким факторам следует отнести: освобождение от рутинной деятельности, постановка нетрадиционных проблем, персонализация деятельности (поощрение индивидуальности), развитие творческого потенциала, выделение ресурсов на образование и повышение квалификации, создание творческой атмосферы деятельности. Такие факторы поддерживают и являются основой для дальнейшего его развития.

Так же очень важным аспектом является коллективная творческая деятельность. В данном случае к делу привлекается опыт не личности, а опыт многих сотрудников коллектива. Вследствие этого и суждение коллектива представляется обыкновенно более многосторонним по сравнению с суждением отдельной личности в той мере, в какой опыт многих личностей многостороннее опыта каждой отдельной личности.

На основании всего вышесказанного можно сделать вывод, что творческий потенциал необходим для менеджмента. Для успешного управления компанией менеджерам необходимо знать методы творческого решения проблем, методы систематизированного поиска идей и методы целенаправленного решения творческих задач. С каждым годом все более востребованным становится использование иррационального подхода к решению задач. Наличие творческих способностей у человека и умение их развивать и применять высоко ценится среди руководителей всех компаний мира, от крупных корпораций до малых предприятий.

Список использованных источников

1. Способы активизации креативного мышления в менеджменте// Вестник науки Сибири, 2015, С.57.

Нерсисян Алина Манвеловна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

nersisyan.alin@yandex.ru
Научный руководитель: Иванов А.Г., к. ф.н., доцент

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Безработица является сложным, многоаспектным, социально-экономическим явлением, при котором часть экономически активного населения не занята в общественном производстве товаров и услуг, не может реализовать свои умственные и физические способности при помощи рынка труда.[1] Безработица характеризует несоответствие рынка труда, вызванное превышением предложения труда над его спросом. Проблема безработицы является актуальной, так как представляет собой макроэкономическую проблему, которая оказывает прямое и сильное воздействие на каждого человека. Утрата работы для многих людей означает снижение жизненного уровня и наносит серьезную психологическую травму. Одна из главных целей как на макроэкономическом уровне государства, так и на региональном и местном уровнях — добиться высокого уровня занятости.

Целью данной статьи является анализ состояния рынка труда на региональном рынке (на примере рынка рабочей силы Липецкой области).

За 2016 года в органы службы занятости населения в Липецкой области за содействием в поиске подходящей работы обратились 40,6 тыс. чел., 15,4 тыс. чел. – за профессиональной ориентацией.

В 2016 году за содействием в поиске подходящей работы обратилось 667 выпускников образовательных учреждений: 276 чел. (41,4%) составили выпускники образовательных организаций высшего образования, 370 чел. (55,5%) – профессиональных образовательных организаций, 21 чел. (3,1%) – общеобразовательных организаций. Получили содействие различного характера (трудоустроено, направлено на профобучение и др.) 408 человек.

В 2016 года заявлена работодателями потребность в 46,7 тыс. работников, по состоянию на 01.01.2017 г. потребность в рабочей силе составила 8,0 тыс. ед. вакансий. В заявленных вакансиях 63,3% предназначены для рабочих и 36,7% - для специалистов. В среднем по области на одну заявленную вакансию приходилось 0,5 ищущих работу граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения.

Потребность в рабочей силе была заявлена работодателями предприятий следующих форм собственности: государственная – 17,5% (1,4 тыс. ед.); муниципальная – 5,0% (0,4 тыс. ед.); другая -77,5% (6,2 тыс. ед.).

Проанализировав рынок труда Липецкой области, можно сделать вывод, что наибольшим спросом на рынке труда области пользуются:

- специалисты высшего уровня квалификации – 1,8 тыс. чел.,

- специалисты среднего уровня квалификации – 0,8 тыс. чел.,

- работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности – 0,7 тыс. чел.,

- квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий – 1,9 тыс. чел.

- рабочие пищевой, деревообрабатывающей, текстильной и швейной промышленности и рабочие родственных занятий – 0,3 тыс. чел.

Всего в 2016 году службой занятости населения оказано содействие в трудоустройстве 35,5 тыс. чел.

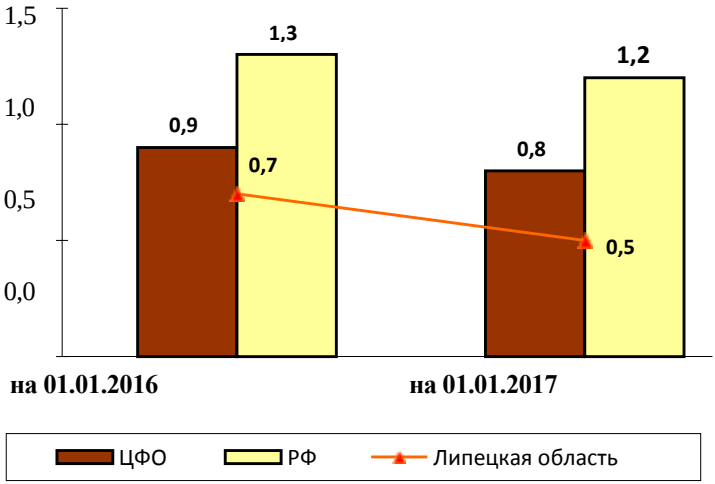


Рисунок 1 - Уровень регистрируемой безработицы, в % к экономически активному населению

В 2016 году центрами занятости населения городов и районов Липецкой области было направлено на профессиональное обучение 1655 человек. (13,6 % от общего числа зарегистрированных безработных).

В январе - декабре 2016 года имели статус безработного 12,2 тыс. чел. Из них сняты с учета по различным причинам (трудоустро- ены, направлены на профессиональное обучение, оформлены на досрочную пенсию и др.) 8,9 тыс. чел.

По состоянию на 01.01.2017 г. на учете в службе занятости населения области состояло 3,2 тыс. безработных граждан. Из числа зарегистрированных безработных: 42,6% - граждане, имеющие высшее профессиональное образование;42,5% - среднее профессиональное; 11,0% - среднее общее образование; 3,8% - основное общее;0,1% - граждане, не имеющие основного общего образования. [2]

Уровень регистрируемой безработицы по области на 01.01.2017 г. составил 0,6% (01.01.2016 он составлял 0,7%).

В целом по области, на 01.01.2017 года доля безработной молодежи, в общей численности зарегистрированных безработных, составила 17,8%.

Средняя продолжительность регистрируемой безработицы по состоянию на начало 2017 года составила 5,1 мес.

Для содействия занятости населения Управлением труда и занятости Липецкой области, центрами занятости проводится широкий комплекс мер, направленных на реализацию политики занятости во взаимосвязи с общими направлениями социально-экономического развития области.

Меры, принимаемые администрацией области, Управлением труда и занятости способствуют стабилизации показателей рынка труда, снижают уровень безработицы.

В современных социально-экономических условиях одной из первостепенных задач органов власти всех уровней является обеспечение целесообразной занятости населения, создание и поддержание на рынке труда равновесного спроса и предложения рабочей силы, предупреждение массовой безработицы. Важно то, что без эффективного государственного регулирования рынка труда невозможно полноценно обеспечить процесс воспроизводства трудовых ресурсов региона.

Список использованных источников

1.Боровик В.С. Занятость населения:Учебник.М: Издво:"Экзамен". 2014. 216 с.

2. Официальный сайт Управления труда и занятости по Липецкой области URL:http://utiz48.ru/(дата обращения: 18.04.2017)

Николаева Анастасия Андреевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий Филиал РАНХиГС
anastasiya_nikolaeva_96@mail.ru
Научный руководитель: Щетинина И.С., к.т.н., доцент

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ Г. ЛИПЕЦКА)

В последние годы отношение населения к физической культуре и спорту заметно улучшилось. Это связано, прежде всего, с пристальным вниманием государства на имеющиеся недостатки и проблемы и желанием изменить существующие реалии в лучшую сторону. Заметно наметилось улучшение основных показателей развития физической культуры и спорта в Российской Федерации, благодаря реализации федеральной целевой программы «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006 – 2015 годы», а также активному участию России в организации и в проведении соревнований на самом высоком уровне (Олимпийские игры, чемпионат мира по футболу) [1].

Однако, несмотря на наметившиеся изменения и положительные моменты перед страной и Министерством физической культуры и спорта в РФ стоят глобальные проблемы, решать которые необходимо незамедлительно, так как спорт и физическая культура являются эффективным вложением в развитие человеческого потенциала и содействуют улучшению качества жизни граждан России.

Большинство граждан не имеют возможности систематически заниматься физической культурой и спортом. Так, в настоящее время 85 % граждан, в том числе 65 % детей, подростков и молодежи, не занимаются систематически физической культурой и спортом. Данную проблему необходимо решать, так как секции и кружки должны быть в шаговой доступности и входить в инфраструктуру каждого жилого микрорайона. Без развития детского и юношеского спорта данную проблему не решить.

Существующие ограничения в использовании государственно-частного партнерства не позволяют активно развивать спортивно-зрелищную индустрию и спортивную промышленность, обеспечивать доступность спортивных и физкультурно-оздоровительных услуг [2].

Несмотря на значительную активизацию работы по развитию спортивной инфраструктуры, на улучшение условий, которые создаются для занятий физической культурой и спортом, проблема обеспеченности липчан спортивными сооружениями пока остается в повестке дня. Город Липецк отстает от социальных нормативов обеспеченности населения спортивными объектами.

Особенно остро ощущается эта проблема в «спальных» районах города. Кроме того, условия нашей природно-климатической зоны не позволяют эффективно использовать открытые плоскостные площадки для работы круглогодично. В зимний период хоккейные коробки по месту жительства полностью зависят от погодных условий, затраты на их заливку, расчистку и содержание превышают эффективность их использования.

Городу необходимы многофункциональный спортивный зал, плавательные бассейны, крытые спортивные площадки с искусственным льдом или искусственным покрытием.

В настоящее время уровень показателя доли населения, привлеченного к занятиям физической культурой и спортом в г. Липецке составляет 29 %.

Отсутствие системы детско-юношеского спорта таит в себе исток ещё одной очень важной проблемы – подготовка спортивного резерва для сборных команд страны. Нерешенные проблемы организационно-управленческого, материально-технического, научно-методического, медико-биологического, нормативно-правового и кадрового обеспечения сдерживают развитие детско-юношеского спорта, не позволяют готовить полноценный резерв для спортивных сборных команд страны.

Отсутствие у ряда спортивных школ г. Липецка собственной спортивной базы и достаточного количества спортивных сооружений затрудняет подготовку спортивного резерва и тормозит развитие спорта высших достижений. Низкий уровень воспроизводства кадров.

Для решения этой проблемы необходимо проведение профессиональных конкурсов, направленных на поддержку деятельности лучших работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в отрасли физической культуры и спорта, а также организация прохождения курсов по повышению квалификации специалистами отрасли.

Среди нерешенных проблем по-прежнему остается низкий процент (10%) охвата оздоровительной работой и доступность спортивных объектов для людей с инвалидностью. Это исторически обусловлено: спорт инвалидов стал общественно значимым только в последние годы. Для эффективного проведения физкультурно-оздоровительных занятий в адаптивных группах не хватает специального инвентаря, квалифицированных специалистов и научно-обоснованной методики.

В настоящее время при строительстве новых спортивных объектов соблюдается инвалидный фактор (плавательные бассейны «Лидер»

и «Матырский», легкоатлетический манеж «Молодежный»). В старых объектах ведутся дополнительные работы по установке специального оборудования (пандусы, поручни, подъемники, табло и пр.) и инвентаря. Эти проблемы решаются поэтапно [3].

На современном этапе в нашем спорте сегодня необходимо вести золотое правило «от малого к большому, от простого к сложному». Все современные проблемы в «спорте высших достижений» необходимо искать именно в спорте шаговой доступности. «Приведи ребенка в спорт!» – всем известный современный лозунг. Красивые и призывающие слова. Однако одних красивых слов мало. Необходимы действия. А для начала начать с малого – вернуть в каждый двор хоккейную коробку, футбольные ворота, тренеров, которые ходили по дворам, школам в поисках одаренных детей. А главное возможность для дальнейшего карьерного роста молодого спортсмена. Тогда наш отечественный спорт вернет славу и авторитет на крупнейших турнирах планеты.

Таким образом, проблемы развития физкультуры и спорта можно и нужно решать через «спорт для всех», основная задача которого укрепление здоровья людей и являющегося первым шагом на пути к «спорту высших достижений».

Список использованных источников

1. «О федеральной целевой программе «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006 - 2015 годы»: постановление Правительства РФ от 11 января 2006 г. № 7 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2006. – № 3. – Ст. 304.

2. «Об утверждении Стратегии развития физической культуры и спорта в РФ на период до 2020 г.»: распоряжение Правительства РФ от 7 августа 2009 г. № 1101-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2009. – № 33. – Ст. 4110.

3. Официальный сайт департамента по физической культуре и спорту администрации города Липецка URL: http://lipsport.ru (дата обращения: 18.04.2017).

Овчинникова Диана Владимировна
Студент 3 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
ow4innikowa.diana@yandex.ru
Научный руководитель: Журавлева О.В., к. т. н., доцент

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПАО «СБЕРБАНК» И УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА

Сбербанк — коммерческий банк, международная финансовая группа, крупнейший банк России и один из крупнейших банков Европы. Контролируется Центральным банком Российской Федерации. Полное наименование — публичное акционерное общество «Сбербанк России»

Сбербанк сегодня — это 14 территориальных банков и более 16 тысяч отделений по всей стране, в 83 субъектах Российской Федерации, расположенных на территории 11 часовых поясов.

Только в России у Сбербанка более 110 миллионов клиентов — больше половины населения страны, а за рубежом услугами Сбербанка пользуются около 11 миллионов человек.

Банк является основным кредитором российской экономики и занимает крупнейшую долю на рынке вкладов. На его долю приходится 46% вкладов населения, 38,7% кредитов физическим лицам и 32,2% кредитов юридическим лицам.

Сбербанк использует новейшие технологии в своей деятельности и при управлении персоналом необходимо взаимодействовать с учебными заведениями

Предлагаются следующие мероприятия:

1. Отбор студентов:

1.1. Тестирование.

Тесты, которые предлагает руководство Сбербанка решить кандидатам на вакансию, имеют определенную цель. Они призваны выявлять определенные качества, очень важные для продуктивной работы на должности, на которую имеет виды кандидат.

1.2. Тренинги.

Тренинг считается самым эффективным методом обучения. Предполагается, что, в отличие от лекционной и семинарской форм работы, он позволяет получать навыки, а не только запоминать информацию. Действительно, на тренингах довольно много времени посвящается именно практическим действиям - упражнениям, ролевым играм, дискуссиям. Но самое главное - это особая учебная структура.

2. Обучение студентов:

2.1. Конференции.

Слушатели могут ознакомиться с последними достижениями науки в конкретной области. Зачастую на конференциях представляются те результаты, которые еще не были опубликованы в журналах или тем более монографиях.

Докладчики апробируют свою работу: видят реакцию коллег, могут услышать замечания и указания на недочеты. Задаваемые докладчику вопросы нередком могут натолкнуть докладчика на свежую идею.

2.2. Мастер-классы.

При подготовке мастер-класса следует обратить внимание на то, что в технологии проведения мастер-класса главное – не сообщить и освоить информацию, а передать способы деятельности, будь то прием, метод, методика или технология. Передать продуктивные способы работы – одна из важнейших задач для Мастера.

2.3. Написание курсовых работ (по проблемам в банке).

Как бы ни сложилась в дальнейшем ваша судьба и профессиональная карьера, в будущем от вас потребуется, как минимум, уметь выявлять и точно формулировать проблемы, грамотно их решать и внятно излагать свои выводы (например, в аналитических записках, которые вас заставит писать ваше начальство).

2.4. Написание выпускной квалификационной работы.

Это завершающий этап обучения, призванный продемонстрировать на практике полученные знания и навыки, а также способности к анализу и синтезу материала, решению проблем, разработке собственных идей и аргументированию их применения на практике. Практически, это первая самостоятельная творческая работа будущего специалиста, которая интересна, прежде всего, тем, что студенту необходимо не просто пересказать чьи-то слова и положения, а высказать собственное мнение по интересующей его теме.

3. Трудоустройство студентов.

3.1. Конкурс.

По результатам конкурсного отбора с работником заключается трудовой договор и издается приказ о приеме на работу.

Таким образом, предложенные мероприятия снизят текучесть кадров, повысят эффективность обслуживания сотрудников и заинтересуют студентов в работе в банке.

Взаимодействие банка с учебными заведениями – это эффективный способ привлечения персонала в ПАО Сбербанк.

1. Букото В.И. Банки и банковские операции в России. М.: ИНФРА-М, 2014.

2. Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: учебник. М.: ИНФРА-М, 2015. 366 с.

3. www.sberbank.ru

Олареску Валерия Андреевна
Студент 4 курса направления подготовки “Менеджмент”
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
valeriyaolaresku@mail.ru
Научный руководитель: Гурина М.А., к.э.н., доцент

PR-ТЕХНОЛОГИИ В ФОРМИРОВАНИИ ИМИДЖА ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Сегодня, в условиях постоянной конкуренции за лидерство остро стоит вопрос позиционирования компании на рынке. От того как «проявит» себя компания, будет зависеть общий результат деятельности, ее успешность.

Одними из наиболее ключевых факторов, которые обусловливают результативную деятельность на рынке, являются имидж и репутация, как самой компании, так и товаров, услуг, которые она предоставляет. Именно эти характеристики оказывают наиболее сильное воздействие на потенциальных покупателей и клиентов, что позволяет рассматривать их как важнейшие конкурентные преимущества в рыночной конкуренции.

Для того чтобы создать благоприятный образ фирмы, организуются целые штаты сотрудников, которые ежедневно занимаются анализом существующей ситуации, прогнозированием последствий предпринятых шагов, разработкой и внедрением новых методов презентации и представления товаров, способов рекламирования своих услуг, а также создания новшеств, которые помогут привлечь внимание потребителей. Все это можно объединить в один термин - «PR-технологии».

Как правило, под PR-технологиями, или связями с общественностью понимаются технологии создания и внедрения образа объекта, который станет идеальным и необходимым в жизни социальной группы [1].

Как стать успешным при таком большом количестве конкурентов, как привлечь внимание потребителя к своей продукции, как создать хорошую репутацию на рынке? На эти и многие другие вопросы должна отвечать сфера PR-деятельности фирмы.

Для того чтобы наиболее наглядно показать правильное и эффективное осуществление пиар-компании, можно рассмотреть несколько примеров.

Одним из самых ярких и известных на весь мир примеров стала компания Apple, которая сегодня во многом продолжает свою эффективную деятельность за счет своего бренда, имиджа и репутации. На

протяжении большого количества лет компания работала над позиционированием себя на рынке. Сегодня существует большое количество аналогов продукции Apple, которые не уступают по своим функциям, а иногда и превосходят их, но все же они остаются на втором плане. Основная причина этого, по мнению исследователей, заключается в том, что компания смогла найти подход к потребителю, понять чего он хочет, прислушаться к его мнению, исправить существующие недочеты и продолжать совершенствовать свой продукт. Данная компания осуществляет обратную связь, где каждый ее пользователь может обратиться с просьбой, высказать свое мнение, подсказать ошибки в разработке. Такой поход помогает фирме быть клиент ориентированной [3].

Безусловно, и на российском рынке существуют успешные компании, которые известны на мировом уровне. Например, компания «Газпром», которая позиционирует себя как общероссийское достояние. Помимо этого она является крупнейшим сырьевым предприятием, и, несмотря на то, что сегодня взаимоотношения между Россией и Европой напряжены, «Газпром» продолжает свою деятельность, показывая, таким образом, лояльность России к экономическим отношениям.

Конечно, пиар важен не только в экономике, но и во всех сферах жизни и деятельности человека. Так, большинство общественных организаций позиционируют себя как «помощники» общества [2]. Например, общероссийская общественная организация «Деловая Россия» занимается защитой малого и среднего бизнеса в России. Так по территории всей нашей страны созданы филиалы, которые развивают и поддерживают предпринимательство в регионах, таким образом, развивая и страну в целом. Поскольку от уровня развития каждой части зависит общее развитие. В своей пиар-деятельности организация использует такие методы как:

1) устное сообщение, то есть пресс-конференции, форумы, выступления перед различными социальными группами. Организация устраивает еженедельные и ежемесячные мероприятия по актуальным вопросам. Так 25 апреля 2017 года «Деловая Россия» и Корпорация МСП провели круглый стол «Факторинг в госзаказе»;

2) паблисити (в том числе через контакты с прессой, радио и ТВ, издателями для содействия последующей публикации материалов с новостями об организации). Председатели и члены организации постоянно находятся во внимании СМИ, дают интервью и ведут диалог с общественностью по поводу насущных вопросов;

3) написание репортажей, пресс-релизов, текстов к буклетам, рекламных статей и пр. Информационная инфраструктура в организации развита максимально эффективно. Именно поэтому в каждом ре-

гиональном отделении создан свой пресс-центр, который ведет ежедневную работу по информированию общественности о нем;

4) специальные мероприятия по представлению фирмы, ее товаров и услуг, например с 2014 года «Деловая Россия» реализует проект «История российского предпринимательства», которое включает в себя олимпиады студенчества, выставки и конференции;

5) распространения информации о своей деятельности в социальных сетях и интернете. «Деловую Россию» можно найти во всех популярных социальных сетях, таких как Facebook, Vkontakte;

6) имиджевая реклама. Организация очень строго следит за своей репутацией и прилагает все усилия для того, чтобы она поддерживала статус общероссийской опоры малого и среднего бизнеса;

7) спонсорство, организация «Деловая Россия» очень часто выступает соорганизатором и спонсором мероприятий, связанных с развитием предпринимательства;

8) аналитические и консалтинговые технологии. Организация ведет постоянный анализ информационной активности, количества привлеченных членов, проведенных мероприятий и их эффективности, намечает дальнейшие планы действий и реализует их.

Отсюда следует, что успех компании на рынке является результатом постоянной работы в сфере PR-технологий, которая включает в себя различные методы и способы. Успешная компания знает их и применяет в каждодневной работе, что помогает ей оставаться в лидерах.

Список использованных источников

1. Блюм М.А., Молоткова Н.В. PR-технологии в коммерческой деятельности. Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО "ТГТУ", 2012. С 68.

2. Гурина М.А., Давыдова М.В. Роль социального предпринимательства в развитии региона// Стратегические инициативы социально-экономического развития хозяйствующих субъектов региона в условиях внешних ограничений: материалы международной научно-практической конференции, организованной совместно с администрацией ОЭЗ «ППТ «Липецк». 2017. С. 88-90.

3. Кузнецов В.Ф. Связи с общественностью: Теория и технологии. М.: Аспект Пресс, 2013. С 143.

Папина Алина Александровна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
alin4ik48@rambler.ru

Научный руководитель: Иванов А.Г., к. ф.н., доцент

ФОРМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

В Российской Федерации приоритетными направлениями формирования кадрового состава гражданской службы являются:

1) профессиональная подготовка гражданских служащих, их переподготовка, повышение квалификации и стажировка в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих;

2) содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе;

3) ротация гражданских служащих;

4) формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;

5) оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена;

6) применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

Одним из приоритетных направлений развития кадров на государственной службе является формирование, организация и использование кадрового резерва.

Формирование кадрового резерва на государственной службе производится на основании ст. 64 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1].

Для замещения вакантных должностей гражданской службы из числа гражданских служащих (граждан) формируются федеральный кадровый резерв, кадровый резерв субъекта Российской Федерации, кадровый резерв федерального государственного органа и кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации.

Основными принципами формирования кадрового резерва и работы с ним являются [2]:

- объективность оценки профессионально-деловых и личностных качеств, результатов служебной (трудовой) деятельности кандидатов;
- профессионализм и компетентность лиц, включенных в кадровый резерв, создание условий для их профессионального роста;
- гласность в работе с кадровым резервом.

Подпункт 4 пункта 2 статьи 60 Федерального закона «О государственной службе Российской Федерации» определяет

формирование кадрового резерва на конкурсной основе как приоритетное направление формирования кадрового состава гражданской службы [1].

К тому же закон не запрещает формирование кадрового резерва без проведения конкурса. К формированию резерва кадров можно выделить два подхода:

- выделение определенного числа лиц из уже работающих государственных служащих в организации и подготовка их для замещения должностей;

- включение не работающих в данной организации по итогам конкурса в резерв кадров.

Конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа проводится конкурсной комиссией государственного органа [3].

Формирование кадрового резерва, наряду с конкурсными процедурами поступления на гражданскую службу, обеспечивает реализацию конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе, а также право гражданских служащих на должностной рост.

Формирование кадрового резерва и его эффективное использование - актуальное направление кадровой политики, реализуемое в целях повышения профессионализма кадрового состава государственной гражданской службы.

Отбор кандидатов для зачисления в кадровый резерв производится с учетом оценки результатов профессиональной служебной деятельности, личных и деловых качеств государственных служащих. При отборе кандидатов на зачисление в кадровый резерв учитываются: возраст работника; соответствие имеющегося у работника необходимого образования; наличие опыта работы; знание нормативных правовых актов в области государственного управления и по направлению деятельности; состояние здоровья. В ряде нормативных правовых актов для кандидатов в резерв устанавливаются возрастные ограничения.

Тестирование всех кандидатов в соответствии с утвержденными критериями отбора.

На государственной гражданской службе установлена структура кадрового резерва, включающая в себя два уровня - федеральный и субъектов Российской Федерации. На федеральном уровне формируются кадровый резерв в федеральном государственном органе, а также федеральный кадровый резерв.

В свою очередь, в каждом государственном органе субъекта Российской Федерации представителем нанимателя формируется кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации. Кадровый резерв субъекта Федерации состоит из кадровых резервов государственных

органов субъектов РФ [1]. Формирование кадрового резерва осуществляется в целях своевременного замещения вакантных должностей федеральной гражданской службы лицами, включенными в кадровый резерв, как в порядке должностного роста, так и для замещения должностей гражданской службы в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Исходя из Сводного реестра государственных гражданских служащих Российской Федерации и поступивших заявлений гражданских служащих и граждан формируются на конкурсной основе для замещения должностей гражданской службы кадровый резерв государственного органа, а также федеральный кадровый резерв и кадровый резерв соответствующего субъекта Российской Федерации.

Кадровый резерв решает различные задачи, такие как обеспечение должностного роста и сохранение кадрового состава действующих служащих, соответствующих установленным квалификационным требованиям, привлечение на службу граждан из других сфер деятельности.

Список использованных источников

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015): принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации от 07 июля 2004г. // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» URL: http://base.consultant.ru/ (дата обращения: 21.04.2017).

2. Борщевский Г.А. Государственная служба: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2017. 381 с.

3. Государственная служба: учебник и практикум для академического бакалавриата/ под ред. Охотский Е.В. М.: Юрайт, 2016. 339 с.

Парахина Елена Олеговна
Студент 3 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
radarix@bk.ru
Научный руководитель: Журавлева О.В., к. т. н, доцент

ВНЕДРЕНИЕ НОВОЙ ЛИНЕЙКИ ПРОДУКЦИИ ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ В ПАО «ЛИМАК»

Расширение производства путем внедрения новой линейки продукции здорового питания – это способ увеличения прибыли ПАО «ЛИМАК» и способ удовлетворения потребностей населения в продукции здорового питания.

Чтобы достичь поставленной цели, необходимо рассмотреть деятельность ПАО «ЛИМАК» с нескольких сторон. Для этого была поставлена главная цель, определены мероприятия для её достижения, а также выявлены риски, которые могут возникнуть при реализации проекта, также изучена история компании.

История ПАО «ЛИМАК» начинается в 1934 году с запуска хлебозавода №1, предшественником которого была пекарня №1 – первое предприятие в городе Липецк по выпечке хлеба.[2] В послевоенный период с 1945 по 1950 годы, когда население страны росло, и потребность в хлебе значительно увеличилась, с установкой новых высокопроизводительных печей пекарни были преобразованы в хлебокомбинаты. В 1954 году учреждено ТПО «Липецкхлебпром», это предприятие объединило под собой все хлебозаводы, действующие на территории Липецкой области и ряд других предприятий пищевой промышленности. В 1956 году в работу запущен Хлебозавод №3, оснащенный по тем временам современнейшим оборудованием. В 1988 году построен Хлебозавод №5, а в 1992 году ТПО «Липецкхлебпром» реорганизовано в ОАО «Липецкхлебмакаронпром». С этого момента начинается масштабная программа по модернизации всех производственных площадок компании. Период с 1992 по 2016 годы отмечен существенными инвестиционными программами, которые привели к созданию ПАО «ЛИМАК» - одного из лидеров российского продуктового рынка.

Публичное акционерное общество Продовольственная компания «ЛИМАК» является одним из ведущих, динамично развивающихся предприятий пищевой промышленности России.[1]

При разработке данного проекта был проведен социологических опрос, в ходе которого было выявлено, что потенциальный покупатель хотел бы видеть в ассортименте продукции производства «ЛИМАК» каши и хлебцы. Так как в ПАО «ЛИМАК» в большом количестве производятся хлебобулочная продукция высокого качества с добавлением полезных для организма человека элементов, и пользуется большим спросом у потребителей, можно расширить производство путем внедрения новой линейки продукции здорового питания, а именно - произ-

водство каш и хлебцев. Были проведены следующие мероприятия: анализ рынка, разработаны пути внедрения нового товара, также разработана реклама для продвижения нового товара на рынке. Также были выявлены следующие возможные риски:

1. Неправильная ценовая политика. Завышенные или заниженные цены на новый продукт.

2. Низкая покупательная способность населения.

Благодаря результатам проведённой работы, можно сделать вывод, что данное нововведение по расширению производства путем внедрения новой линейки продукции здорового питания будет способствовать увеличению прибыли ПАО «ЛИМАК» и удовлетворит потребностям населения в продукции здорового питания.

Список использованных источников

1. Инвестиционный портал города Липецка [Электронный ресурс] URL: http://investlipetsk.ru (дата обращения: 10.02.2016).

2. ПАО «ЛИМАК» [Электронный ресурс] URL: http://limak.ru/ (дата обращения:10.02.2016).

Пермякова Анастасия Андреевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
permyakova_anastasia96@mail.ru
Научный руководитель : Зубков С.Д., к. г. н., доцент

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

В настоящее время государственная власть в Российской Федерации переживает очередную полосу кризиса, но, несмотря на это, государство, в первую очередь, заботится о своем народонаселении.

Демографическая ситуация, которая сложилась на данном этапе в России, характеризуется депопуляцией населения. Это связано с переходом на новую модель социально-политического и экономического развития государства. Высокий уровень безработицы, стагнация социальной сферы, ограничение медицинского обслуживания, ухудшением физическое и психическое здоровье россиян, ростом преступность и другие социально-экономические факторы – все это непосредственно относится к депопуляции.

В Российской Федерации государство является социальным. Необходимо отметить, что главное направление политики социального государства - создание условий для достойной жизни и свободного развития человека, иначе говоря, гарантий социальной защищенности населения. Как известно, под конституционными социальными гарантиями понимаются охрана труда и здоровья людей, государственная поддержка семьи, материнства, отцовства, детства, инвалидов и пожилых людей.

Нормативно-правовая база, регулирующая вопросы социально-демографических процессов в РФ, базируется на Конституции Российской Федерации, федеральных законах и иных нормативно-правовых актах Российской Федерации. Учитывая осложнившуюся демографическую ситуацию в России в современный период, законодательная и исполнительная власть страны приняли ряд важных документов. Ряд документов относится к стабилизации миграционных процессов. Среди них Федеральные законы "О гражданстве Российской Федерации", "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации". Также была создана Концепция демографической политики Российской федерации на период до 2025 года. Утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351. В ней говорится о том, что демографическая политика Российской Федерации направлена на увеличение продолжительности жизни населения, сокращение уровня смертности, рост рождаемости, регулирование внутренней и внешней миграции, сохранение и укрепление здоровья населения и улучшение на этой основе демографической ситуации в стране [3].

Целями демографического развития Российской Федерации являются стабилизация численности населения и формирование предпосылок к последующему демографическому росту.

В Российской Федерации существует довольно широкий спектр экономической помощи семьям с детьми, направленной на поддержку семей и стимулирование рождаемости в стране. Регулируется все это Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей». Единовременные выплаты, которые в 2016 г. составляли 23 087 руб., ежемесячные выплаты по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, и так называемый материнский капитал. Последний не является денежной выплатой. Он представляет собой сертификат, оценивающийся по номиналу 453036 руб. за рождение второго и последующего ребенка, который можно использовать не на любые цели, а только для улучшения жилищных условий, получения образования ребенком, формирования накопительной части трудо-

вой пенсии для матерей, оплаты детского сада или школы для ребенка. Существует и помощь для многодетных семей. По общему правилу она выплачивается на ребенка до 3 лет.

Таким образом, экономические методы демографической политики являются ее важнейшей частью, центральным звеном. Однако экономические меры стимулирования рождаемости чаще всего оказываются наименее эффективными, с точки зрения соотношения затрат и результата. Об ограниченности их действия в данном направлении свидетельствуют следующие аргументы.

Во-первых, как показывает мировая практика, уровень экономического развития страны и рост благосостояния ее населения приводят не к повышению, а к понижению уровня рождаемости.

Во-вторых, экономические меры демографической политики требуют значительных финансовых ресурсов. Проблему усугубляет процесс старения населения, который также требует значительных финансовых затрат на увеличение объемов пенсионного обеспечения, расходов на здравоохранение, социальные службы.

В-третьих, к размерам любых пособий и выплат человек привыкает в течение короткого периода времени. Поэтому как бы высоки они ни были, через некоторое время воспринимаются недостаточными. Проблема усугубляется высокими темпами инфляции в стране. Это вызывает необходимость постоянного пересмотра размеров пособий в сторону их увеличения, хотя бы раз в квартал.

Также в демографической политике определены приоритеты в области увеличения продолжительности жизни, укрепления здоровья, повышения рождаемости, укрепления семьи. К ним можно отнести: укрепление здоровья детей и подростков за счет борьбы с курением, алкоголизмом и наркоманией, развитие физической культуры, спорта и организации досуга; улучшение репродуктивного здоровья; улучшение здоровья населения трудоспособного возраста, формирование ценностей, ориентированных на семью с двумя детьми и более; создание социально-экономических условий, благоприятных для рождения, содержания и воспитания нескольких детей, включая условия для самореализации молодежи, в том числе получение общего и профессионального образования.

Особенность демографической политики заключается в том, что она воздействует на динамику не прямо, а косвенно. Через принятия решений в сфере брака, семьи; в сфере занятости; в выборе места жительства. Для этого существуют меры: экономические, административно правовые, воспитательные.

Экономические меры: оплачиваемые отпуска; различные пособия при рождении ребёнка, часто в зависимости от их количества; возраст и состояние семьи оцениваются по прогрессивной шкале; ссуды, кредиты, налоговые и жилищные льготы — для повышения рождаемости; преимущества для малодетных семей — для понижения рождаемости. Административно-правовые меры: законодательные акты, регулирующие возраст вступления в брак, разводимость, отношение к абортам и контрацепции, имущественное положение; матери и детей при распаде брака, режим труда работающих женщин. Воспитательные и пропагандистские меры: формирование общественного мнения, норм и стандартов демографического поведения; определение отношения к религиозным нормам, традициям и обычаям; политика планирования семьи.

Основными задачами, которые необходимо решить до 2025 года являются: сокращение уровня смертности; сокращение уровня материнской и младенческой смертности, укрепление репродуктивного здоровья населения, здоровья детей и подростков; сохранение и укрепление здоровья населения, увеличение продолжительности активной жизни, создание условий и формирование мотивации для ведения здорового образа жизни, улучшение качества жизни больных; повышение уровня рождаемости за счет рождения в семьях второго и последующих детей[2].

На уровне субъектов РФ главными задачами в области улучшения демографической ситуации являются: разработка и реализация региональных программ улучшения демографической ситуации; разработка и реализация территориальных целевых программ в области народонаселения, здравоохранения, занятости, социальной защиты населения, молодежной политики. Федеральная политика служит основой для формирования демографической политики в субъектах РФ и разработки региональных планов, но улучшению демографической ситуации.

Для повышения эффективности современной государственной демографической политики необходимы: четкое определение органов, ответственных за реализацию демографической политики с выработкой критериев, позволяющих оценивать эффективность их работы; активизация усилий государства, в том числе в законодательной сфере по защите и пропаганде традиционных семейных ценностей; приведение целей и задач государственной миграционной политики в соответствие с целями и задачами государственной демографической политики в целом.

Необходимо также отметить, что брачный статус является одним из основных факторов, оказывающих влияние на демографическую ситуацию. Зарегистрированный брак остается в приоритете, нежели гражданский. Значение брачности заключается в том, что это важнейший демографический фактор формирования семьи и изменения семейной структуры населения. При росте коэффициента брачности обычно увеличивается и рождаемость.

Безусловно, важнейшим фактором демографического развития страны должна стать соответствующая миграционная политика. Правовую основу миграционного учета в Российской Федерации составляют Конституция Российской Федерации, международные договоры Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации. Перечислим данную правовую базу: Федеральные законы «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», «Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом», «Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года» и ряд других нормативных актов. В целом они придали российской миграционной политике больше ясности и целенаправленности. Однако некоторые аспекты перспективной миграционной политики по-прежнему требуют обсуждения и определенных корректировок [1].

Политика миграции должна соответствовать следующим критериям. Во-первых, приток иммигрантов должен иметь объемы, которые не угрожали бы тенденции роста рождаемости среди коренного населения. Во-вторых, государственную миграционную политику необходимо строить таким образом, чтобы допускать в страну, только тех трудовых мигрантов, которые действительно необходимы для ее социально-экономического развития. В этой связи может быть полезным опыт построения системы отбора мигрантов в зарубежных странах, в которые иммигранты допускаются, только если они отвечают жестким квалификационным и иным требованиям. В-третьих, приток мигрантов должен иметь такие объемы и направления, которые бы исключали даже потенциальную опасность возникновения этнически однородных сообществ и развитие межэтнической напряженности. В-четвертых, отдельным направлением миграционной политики должна стать программа репатриации соотечественников.

В действующей «Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года» справедливо указывается, что целями государственной миграционной политики Российской Федерации являются: обеспечение национальной безопасности Российской Федерации, максимальная защищенность, комфортность и благополучие населения Российской Федерации; стабилизация и увеличение численности постоянного населения Российской Федерации; содействие обеспечению потребности экономики Российской Федерации в рабочей силе, модернизации, инновационном развитии и повышении конкурентоспособности ее отраслей, а также целями регулирования миграционных процессов являются создание условий для адаптации и интеграции мигрантов, защита их прав и свобод, обеспечение социальной защищенности

Таким образом, для повышения эффективности современной государственной демографической политики необходимы: четкое определение органов, ответственных за реализацию демографической политики с выработкой критериев, позволяющих оценивать эффективность их работы; активизация усилий государства, в том числе в законодательной сфере по защите и пропаганде традиционных семейных ценностей; приведение целей и задач государственной миграционной политики в соответствие с целями и задачами государственной демографической политики в целом.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ) // Собрании законодательства РФ. – 04.08.2014. – №31. – Ст. 4398.
2. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года. Утв. Президентом РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.kremlin.ru
3. Официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития РФ. URL: http://www.minzdravsoc.ru/find/

Паршинцева М.В., Филенкова Е.М., Шаповал В.В.
Студенты направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Брянский Филиал РАНХиГС
m_parshintseva@mail.ru>
Научный руководитель: Прохода И.А., канд. тех. наук, докт. с.х. наук, проф.

ПРИМЕНЕНИЕ КВАЛИМЕТРИЧЕСКИХ МЕТОДОВ СРАВНИТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ТОВАРОВ

Квалиметрия - научная дисциплина, в рамках которой изучаются методология и проблематика комплексной, количественной оценки качества объектов любой природы: одушевленных или неодушевленных, предметов или процессов, продуктов труда или продуктов природы, имеющих материальный или духовный характер (естественно, что объектом приложения методов Квалиметрии может быть и любое конструктивное и технологическое решение, если его качество требуется подвергнуть квалиметрическому анализу). Квалиметрия - область практической и научной деятельности, связанная с разработкой теоретических основ и методов измерения и количественной оценки качества.

Квалиметрия является составной частью квалитологии - науки о качестве. Объект Квалиметрии - это исследование принципов и методов оценки качества, а предмет - совокупность составляющих качество свойств, предметов и процессов, с которыми человек контактирует в своей практической деятельности [1].

Под оценкой конкурентоспособности потребительских товара подразумевается выбор критериев конкурентоспособности, определение их показателей и сопоставление полученных результатов с базовыми стандартами качества. Различают реальную и прогнозируемую конкурентоспособность. Первая отражает ожидаемую способность продукта удовлетворять покупательские потребности на основании нормативных технических документов, тогда как реальная базируется на изучении характеристик товара. Она показывает фактическую способность к удовлетворению определенных потребностей. Метод квалиметрии позволяет оценить и соединить воедино реальную и прогнозируемую конкурентоспособность [2].

Товар считается конкурентоспособным, если одна или несколько его ведущих характеристик выше, чем у аналогичного продукта. Необходимо отметить, что для потребителя не столь важно получение лучшего по всем параметрам товара, как наличие в нем свойств и характеристик, которые считаются наиболее важными. Так, нами проведены исследования потребительских свойств обоев разных стран производителей ООО «Палитра» (РФ), MaxWall

(Италия) и Erismann (Германия) с целью оценки конкурентоспособности производимых ими товаров.

Объект исследования – обои виниловые на бумажной основе.

Предмет исследования - применение квалиметрических методов сравнительной оценки конкурентоспособности обоев виниловых на бумажной основе отечественного и зарубежного производства.

Цель исследований – провести сравнительную оценку качества обоев виниловых на бумажной основе отечественного и зарубежного производства для формирования конкурентоспособных преимуществ и оказания помощи покупателям в выборе товара.

Обои во всем мире изготовляют классов: бумажные; на основе нетканого композиционного материала для обоев с отделкой верхней стороны; виниловые и текстильные, изготавливаемые на бумажной основе или на основе нетканого композиционного материала для обоев. Для оценки качества используют ГОСТ 6810-2002 Обои. Технические условия.

Проведем экспертизу трех образцов обоев методом квалиметрии, так как он позволяет всесторонне оценить показатели качества и конкурентоспособности объекта исследований.

Образец №1 - Обои ООО «Палитра» (РФ);

Образец №2 - Обои MaxWall (Италия);

Образец №3 - Обои Erismann (Германия).

Определим номенклатуру потребительских свойств обоев по следующим показателям:

А – показатели безопасности (не используем по причине наличия качественных сертификатов);

Б- качество обоев на износ;

В- по техничности исполнения;

Г - упаковка;

Д - группа свойств, характеризующих эстетические показатели.

Для осуществления количественной оценки качества исследуемых товаров используют коэффициенты весомости двух уровней.

Коэффициенты весомости первого уровня – групповые (M_i) – характеризуют степень влияния установленных ранее групп свойств на общую оценку пищевого продукта.

Числовые значения групповых коэффициентов весомости определяются с помощью метода экспертных оценок с учетом закономерности:

$$M_Б \geq M_В > M_Г > M_Д ; \qquad M_Б + M_В + M_Г + M_Д = 1.$$

Внутри группы свойств качество товара оценивается по конкретным показателям качества, количество которых может быть раз-

лично. Степень влияния каждого конкретного показателя для группы свойств устанавливается через коэффициенты весомости второго уровня – внутригрупповые (m_i), числовые значения которых определяются также с помощью метода экспертных оценок и должны отвечать условиям:

$\sum_{i=1}^{z} m_{Б_i}=1; \sum_{i=1}^{g} m_{В_i}=1; \sum_{i=1}^{q} m_{Г_i}=1; \sum_{i=1}^{l} m_{Д_i}=1,$

где z, g, q, l – количество показателей качества, характеризующих соответственно - качество обоев на износ, по техничности исполнения Упаковке, Маркировке.

Чтобы привести значения отдельных показателей качества к безразмерному виду, используется формула:

$k_i = \frac{P_i^n}{P_i^{эт}}$,

где k_i – безразмерное значение i-го показателя качества;

P_i^n – фактическое значение i-го показателя качества;

$P_i^{эт}$ – эталонное значение i-го показателя качества.

Величина k_i зависит от близости рассматриваемого конкретного значения показателя к эталонному значению. Любое отклонение фактического значения i-го показателя качества от эталонного свидетельствует о снижении качества продукта. Чем больше величина отклонения, тем ниже уровень качества продукта.

После выполнения всех подготовительных этапов производится расчет комплексного показателя качества, применяя метод квалиметрии. Для этого используется выражение:

$$К = М_{А_i} (М_Б \sum_{i=1}^{z} m_{Б_i} k_{Б_i} + М_В \sum_{i=1}^{g} m_{В_i} k_{В_i} + М_Г \sum_{i=1}^{q} m_{Г_i} k_{Г_i} + $$
$$+ М_Д \sum_{i=1}^{l} m_{Д_i} k_{Д_i}),$$

где К – комплексный безразмерный показатель качества.

При проведении комплексной оценки качества необходимо соблюдать следующие условия:

$\sum_{i=1}^{z} М_{Б_i} k_{Б_i} < 1; \sum_{i=1}^{g} М_{В_i} k_{В_i} < 1; \sum_{i=1}^{q} М_{Г_i} k_{Г_i} < 1; \sum_{i=1}^{l} М_{Д_i} k_{Д_i} < 1;$

$\sum_{i=1}^{z} М_{Б_i} k_{Б_i} + \sum_{i=1}^{g} М_{В_i} k_{В_i} + \sum_{i=1}^{q} М_{Г_i} k_{Г_i} + \sum_{i=1}^{l} М_{Д_i} k_{Д_i} \leq 1.$

Определим групповые коэффициенты весомости:

0,4 - Б– группа свойств характеризующих качество обоев на износ;

0,35 – В - группа свойств характеризующих эстетические показатели;

0,15 - Г–группа свойств по техничности исполнения;

0,1 - Д – группа свойств, характеризующих упаковку;

Номенклатура показателей качества обоев на износ (группа Б) показана в таблице 1.

Таблица 1 - Результаты балльной оценки

Показатели	Эталонное значение (по ГОСТ)	Образец №1	Образец №2	Образец №3	Внутригруп. коэффициенты весомости
Устойчивость окраски к свету.	7	6	7	7	0,15
Устойчивость к истиранию	5	5	4	4	0,3
Разрушающее усилие во влажном состоянии	6	5	5	5	0,2
Белизна, %	5	5	5	5	0,1
Вредные вещества, выделяемые обоями	5	5	4	3	0,25

Образец №1:

0,4(0,15*6/7 + 0,3*5/5 + 0,2*5/6 + 0,1*5/5 + 0,25*5/5) = 0,378

Образец №2:

0,4(0,15*7/7 + 0,3*4/5 + 0,2*5/6 + 0,1*5/5 + 0,25*4/5) = 0,343

Образец №3:

0,4(0,15*7/7 + 0,3*4/5 + 0,2*5/6 + 0,1*5/5 + 0,25*3/5) = 0,323

Следовательно, образец №1, №2 и №3 имеют отклонения.

Номенклатура показателей качества по техничности исполнения (по группе Г) устанавливается в соответствии с тем, что все исследуемые образцы обоев полностью соответствуют требованиям ГОСТ 6810-2002 по техничности исполнения, то значение показателя качества для каждого из них будет равно 0,15 [3].

Номенклатура показателей качества по упаковке (по группе Д) устанавливается в соответствии с тем, что все исследуемые образцы обоев полностью соответствуют требованиям ГОСТ 6810-2002 по упаковке, то значение показателя качества для каждого из них будет равно 0,1.

Группа свойств, характеризующих эстетические показатели представлена в таблице 2.

Таблица 2 - Результаты балльной оценки эстетических показателей

Показатели	Образец №1	Образец №2	Образец №3	Внутригрупповые коэффициенты весомости
Маркировка	5	5	5	0,1
Смещение отдельных элементов рисунка	5	5	5	0,15
Четкость рисунка	5	4	5	0,2
Совмещение контура печатных элементов рисунка	5	5	4	0,15
Отсутствие механических повреждений	5	5	4	0,15
Плотность намотки	4	5	5	0,05
Искажение рисунка при стыковке	5	4	5	0,1
Производитель, его местонахождение	5	4	4	0,05
Нормативный документ	5	5	5	0,05

Образец №1: 0,35(0,1*5/5 + 0,2*5/5 + 0,15*5/5 + 0,15*5/5 + 0,15*5/5 + 0,05*4/5 + 0,1*5/5 + 0,05*5/5 + 0,05*5/5) = 0,3465

Образец №2: 0,35(0,1*5/5 + 0,2*5/5 + 0,15*4/5 + 0,15*5/5 + 0,15*5/5 + 0,05*5/5 + 0,1*4/5 + 0,05*4/5 + 0,05*5/5) = 0,329

Образец №3: 0,35(0,1*5/5 + 0,2*5/5 + 0,15*5/5 + 0,15*4/5 + 0,15*4/5 + 0,05*5/5 + 0,1*5/5 + 0,05*4/5 + 0,05*5/5) = 0,3255.

Далее определим комплексный показатель качества для каждого образца обоев в соответствии с внутригрупповыми показателями качества.

Таблица 3 - Внутригрупповые показатели качества

Группа свойств	Образцы		
	Образец №1	Образец №2	Образец №3
Б	0,378	0,343	0,323
В	0,3465	0,329	0,3255
Г	0,15	0,15	0,15
Д	0,1	0,1	0,1

Комплексный показатель качества	0,9745	0,922	0,8985

На основании всех проведенных исследований и расчетов с использованием количественного метода квалиметрии по основным показателям качества обоев можно сделать вывод, что образец №1 Обои ООО «Палитра» (РФ) имеют наивысший комплексный показатель качества - 0.9745 (эталон 1); образец №2 – Обои MaxWall (Италия) имеет незначительные отклонения и имеет комплексный показатель качества – 0,922; образец №3 Обои Erismann (Германия) - комплексный показатель качества – 0.8985.

Таким образом, согласно проведенным исследованиям было установлено, что российское промышленное предприятие ООО «Палитра» производит конкурентоспособные товары, которые по уровню качества согласно комплексного показателя 0,9745 (эталон 1) значительно превосходят зарубежные аналоги и является достойной заменой импортных товаров на отечественном рынке и высококачественным конкурентом на зарубежном.

Список использованных источников

1. Азгальдов Г.Г. Квалиметрия // Техническое творчество: теория, методология, практика. Энциклопедический словарь-справочник / Под. ред. А.И. Половинкина, В.В. Попова. – М.: НПО "Информ-система", 1995. – С.67-69.

2. Оценка конкурентоспособности товара.[Электронный ресурс]. – Режим доступа [URL]: https://utmagazine.ru/posts/13071-ocenka-konkurentosposobnosti-tovara

3. Гост 6810-2002 Обои. Технические условия - Взамен ГОСТ 6810-86; Введ. с 01.09.2003. – Минск: Межгос. Совет по стандартизации, метрологии и сертификации; Москва: Изд-во стандартов, 2002. – 15 с.

Полухина Татьяна Викторовна
Студент 2 курса направления подготовки «Экономика»
Россия, Липецкий Филиал РАНХиГС
Tatiana-PV18@yandex.ru
Научный руководитель: Кривых Н.Н., к. эк. Н., доцент

ПРИБЫЛЬ КАК КРИТЕРИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Неотъемлемым элементом диагностики экономической безопасности предприятия является выбор ее критерия. Он предполагает признак или сумму признаков, на основании которых можно сделать вывод о том, существует ли угроза экономической безопасности хозяйствующего субъекта.

Для определения финансово-экономического положения предприятия на долгосрочную и краткосрочную перспективу, установления уровня его экономической безопасности, в научной литературе существует количественная оценка уровня экономической безопасности с помощью индикаторов. Данные показатели (индикаторы) позволяют очертить границу между безопасной и опасной зонами в различных направлениях деятельности предприятия. Однако проблема заключается в том, что система индикаторов должна учитывать не только специфические отраслевые особенности предприятия и периоды развития экономики, но и включать дополнительные аналитические показатели, которые формируют целостное представление о состоянии хозяйствующего субъекта. То есть существует необходимость постоянной корректировки системы показателей в зависимости от деятельности предприятия, организационно-технического уровня, формы собственности, изменения внутренней и внешней среды.

По мнению ряда авторов, наиболее современным подходом к трактовке сущности экономической безопасности предприятия, является подход, направленный на результат, обеспечивающий баланс интересов предприятия и субъектов внешней среды, при этом интересы предприятия рассматриваются как его взаимодействие с субъектами внешней среды, результаты которого обеспечивают получение прибыли. Следовательно, можно предположить, что прибыль является одним из основных критериев экономической безопасности.

Однозначно утверждать, что лишь факт получения прибыли способствует экономической безопасности предприятия, нельзя. Тем не менее в случае убытка говорить об экономической безопасности хозяйствующего субъекта нелогично, так как именно прибыль свидетельствует о положительных результатах эксплуатации активов, позволяет покрывать понесенные затраты, осуществлять платежи в бюджет и расчеты с контрагентами, обеспечивать процесс воспроизводства, увеличивать потенциальные возможности и степень его деловой активности.

Очевидно, что конкретной абсолютной величины прибыли, свидетельствующей об экономической безопасности предприятия, не существует. Поэтому должны использоваться базы сравнения величины полученной прибыль, например, с плановым значением прибыли, с величиной затрат. Также для определения экономической эффективности производственно-хозяйственной деятельности необходимо рассчитать показатели рентабельности затрат и совокупного капитала. Это позволит оценить эффективность использования ресурсов хозяйствующего субъекта, что в определенной мере характеризует его экономическую безопасность.

Исходя из того, что предприятие, получающее прибыль находится в экономической безопасности, то для оценки уровня экономической безопасности предлагается сравнить величину реинвестированной прибыли с размером прибыли, необходимой для обеспечения расширенного воспроизводства капитала предприятия. Под реинвестированной прибылью понимают часть прибыли, которая была вложена обратно в производство с целью его расширения и для создания (увеличения) резервов. Расширенное воспроизводство сопровождается ростом объемов производства, масштабом и эффективностью. Оно осуществляется путем вовлечения дополнительных земельных, трудовых и материальных ресурсов, то есть экстенсивно, или реализуется за счет повышения производительности труда на основе достижения научно-технического прогресса – интенсивно. Источником средств для расширения является прибыль. Путем сравнения реинвестированной прибыли и прибыли, необходимой для расширенного воспроизводства, можно установить три уровня экономической безопасности – высокий, нормальный и низкий. Чем ближе результат указанного сравнения к единице, тем выше уровень экономической безопасности.

Таким образом, прибыль выступает защитным механизмом, защищающим предприятие от угрозы банкротства и поддержания необходимого уровня экономической безопасности. Прибыль отражает экономические интересы предприятия и его работников. Следовательно, она может выступать в качестве критерия экономической безопасности предприятия.

Поляков Роман Андреевич
Магистрант 1 курса направление подготовки
«Юриспруденция»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
polykov-yastreb@bk.ru.

Научный руководитель: Щукина Т.В. д. ю.н, доцент

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА АДМИНИСТРАТИВНОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принятие Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации (далее -Кодекс) [1] явилось знаковым событием в правовой сфере общественных отношений. В первую очередь оно коснулось деятельности судов Российской Федерации.

С принятием постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 27 сентября 2016 г. № 36 «О некоторых вопросах применения судами Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации» [2] было урегулировано множество спорных вопросов, возникающих у судей при применении Кодекса. Однако необходимость дальнейшей доработки Кодекса не теряет своей актуальности.

Анализируя вышеприведенные документы, стоит согласиться с мнением доктора юридических наук В.В. Ершова, который утверждает, что одна из проблем применения Кодекса, связана с соотношением международного и внутригосударственного права и проявляется в названии ст. 2 Кодекса «Законодательство об административном судопроизводстве», которое не учитывает того, что международные договоры являются одной из форм международного права, а не видом рассматриваемого законодательства. Кроме того, ч. 2 ст. 2 Кодекса оставляет открытым вопрос о соотношении международных договоров с иными видами внутригосударственных нормативных правовых актов.

Таким образом, ч. 1 ст. 1 Кодекса, использующая формулировку «законные интересы», а не «правовые интересы» граждан и организаций, защита которых осуществляется судами общей юрисдикции, является некорректной. Также неудачной является норма, предусматривающая осуществление судебного контроля за законностью и обоснованностью осуществления государственных или иных публичных полномочий, т.к. суд не «контролирует», а защищает права и правовые интересы физических и юридических лиц.

Еще одной проблемой является использование в Кодексе конкурирующих терминов «законодательство об административном судопроизводстве» и «нормативные правовые акты». Несовершенной представляется и ч. 4 ст. 2 Кодекса, учитывая дискуссионный характер категории «аналогия права». Определенными недостатками обладает формулирование таких принципов административного судопроизвод-

ства, как «принцип законности и справедливости при рассмотрении и разрешении административных дел», а также «принцип состязательности и равноправия сторон административного судопроизводства при активной роли суда» [3, с. 11].

Так же, в Кодексе по неведомой причине «утрачен» перерыв судебного разбирательства (заседания) как понятие и процессуальное действие. Поначалу судьи, не обнаружив статьи о перерыве, даже сомневались в том, можно ли вообще объявлять перерыв в заседании.

Неким сюрпризом явилось и то, что Кодекс не содержит такого института, как продление процессуального срока судом: «Назначенные судом процессуальные сроки могут быть продлены судом» (ст. 111 ГПК РФ). Кому помешал этот институт - не совсем понятно. Восстановление пропущенного процессуального срока - это довольно сложная, продолжительная процедура (ст. 95 Кодекса). Что плохого в том, что судья своим определением без лишней волокиты продлит, к примеру, назначенный срок оставления иска без движения, - не ясно.

Одной из проблем является невозможность участия доверенных лиц в судебном процессе, получивших доверенность до вступления Кодекса в действие. Проблематика раскрывается в том, что Кодекс установил большое число специальных полномочий, которые должны быть прямо указаны в доверенности. Это и привело к тому, что суды не признают полномочия представителей, действующих по доверенностям, выданным до вступления в силу данного Кодекса, в которых, естественно, не упоминаются полномочия представлять именно административного истца и именно в административном процессе.

При применении данного Кодекса, несмотря на его новизну и наличие спорных, неурегулированных положений, судам следует разрешать споры во взаимосвязи с принципами и нормами внутригосударственного и международного права, что снизит вероятность возникновения ситуаций столкновения судов с «пробелами» в системе права.

Список использованных источников

1. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 8 марта 2015 г. № 21-ФЗ : ред. от 3 июля 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2015. № 10. 9 марта. Ст. 1391.

2. О некоторых вопросах применения судами Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации :

постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 27 сент. 2016 г. № 36 // Российская газета. 2016. № 222. 3 окт.

3. Ершов В.В. Теоретические и практические проблемы применения Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации // Российское правосудие. 2016. № 2. С. 11.

Порядина Татьяна Александровна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
tata.por2015@gmail.com
Научный руководитель: Щетинина И.С., к.т.н., доцент

ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНАХ РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В условиях современного развития общества крайне важна социально-экономическая сфера. Изменение социальной структуры общества, основных социальных институтов и экономических трудностей за последние десятилетия увеличило число граждан, нуждающихся в социальной защите, в поддержке, получении минимальных гарантий от государства, связанных с несчастными случаями, безработицей и другими социальными рисками.

В настоящее время 95% школьников и студентов не могут быть отнесены к основной группе здоровья, среди молодого поколения отмечается низкий общеобразовательный уровень, растет число самоубийств, что свидетельствует о нездоровой социальной атмосфере в обществе. Примером этого является тот факт, что на данный момент в России практически нет среднего класса, это заставляет задуматься о том, как выйти из кризиса, что следует считать главной целью [1].

В регионах страны формирование достаточно четких подходов к реформе системы социальной защиты еще не проведено, оно характеризуется высокой патерналистской ролью государства и слабо обозначенными государственными учреждениями. В последние годы социальная защита населения в регионах была направлена на декларативное решение острых, кризисных, жизненных проблем отдельных категорий граждан. На определенном этапе этот путь был необходим. Однако практика показывает, что этот подход не имеет долгосрочного эффекта, поскольку он не направлен на предотвращение кризисных

ситуаций и долгосрочную защиту каждого человека и всего населения в целом

Подходы к проблеме преодоления бедности также продиктованы особенностями регионов. Понятно, что бедность в них объясняется неразвитостью их инфраструктуры: экономической и социальной.

В условиях ограниченных финансовых ресурсов решение проблем социальной защиты населения связано с проблемами разделения прав и обязанностей, бюджетными полномочиями между органами власти: федеральными и региональными. Также остро стоит проблема разделения функций между региональными органами власти и органами местного самоуправления.

Важность процесса регионализации, его углубления вызвана необходимостью наладить работу по предоставлению социальной поддержки по принципу таргетинга. В связи с тем, что в нашей стране существуют огромные межрегиональные различия, было бы более целесообразно реализовать несколько моделей адресной социальной поддержки нуждающегося населения.

В современных условиях для увеличения финансирования социальных расходов для конкретного человека необходимо разработать и ввести в действие систему государственных социальных стандартов, минимальные стандарты предоставления услуг и льгот гражданам, а также единую юридическую и методологические основы их определения, применения и финансирования. Социальная защита в регионах, особенно в бедных, требует серьезного переосмысления и улучшения. Поэтому одной из главных задач является максимизация независимости территорий при принятии решений: какие платежи необходимы на этой территории, в каких объемах и в какой форме они должны быть предоставлены.

Задача федерального правительства при таком подходе заключается в сокращении социальной дифференциации и борьбе с нищетой путем сбалансирования бюджета, повышения эффективности системы защиты населения [2].

Региональная социально-экономическая политика призвана гарантировать населению минимальный доход, защищать население в социальном отношении от болезней, инвалидности, безработицы и старости. В то же время обеспечение минимальных условий жизни в государстве касается только тех людей, которые не могут сами обеспечить себя.

Следует отметить, что успех реформы был бы невозможным без использования компьютерных технологий, автоматизирующих работу клиентских служб. Во всех регионах введен в эксплуатацию

программный комплекс «Клиентский служба», разработанный специалистами отрасли, который организовывает работу в автоматическом режиме по принципу «одного окна».

Положительный результат новых технологий очевиден:

- очереди исчезли,

- удалось свести к минимуму время обслуживания одного клиента до 15 минут,

- регистрация любых социальных выплат производится с одним пакетом документов и в комфортных условиях.

Таким образом, такая модель организации очень эффективна и должна распространяться по всей стране. Внедрение новых технологий изменило принципы организации работы специалистов в этой отрасли.

В настоящее время назначение социальных пособий, льгот, субсидий, компенсаций, мер социальной поддержки осуществляется одним специалистом, который специально готовится к такой многодисциплинарной работе. Введение такого «участкового метода» предусматривает:

- своевременное назначение платежей;

- сокращение времени;

- взаимозаменяемость специалистов;

- наличие информации обо всех предоставляемых социальных пособиях;

- повышает мотивацию сотрудников;

- вызывает конкуренцию между сайтами за качество работы.

Несомненно, такие технологии работы позволяют повысить доступность и качество социальных выплат, эффективность использования бюджетных средств для реализации социальных программ, что более важно, чем когда-либо, особенно в условиях мирового финансового кризиса.

Таким образом, система социальной защиты должна обеспечивать широкий спектр социальных, медицинских и реабилитационных услуг населению, при этом необходимо добиться наиболее эффективного расходования бюджетных средств на его содержание и развитие, а при создании такой системы должно быть комплексный подход. Поэтому, Министерство социальной защиты должно развивать новые социальные технологии.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 10 декабря 1995 г. № 195-ФЗ «Об основах социального обслуживания населения в РФ (ред.27.07.14 г.).

2. Морковкин Д.Е. Методика оценки эффективности функционирования промышленного комплекса региона // Экономика. Налоги. Право. – 2011. – № 6. – С. 81-94

Поцикалова Кристина Игоревна
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
kristina1081997@mail.ru
Научный руководитель: к.э.н, доц. Шурупова А.С.

ВНУТРИФИРМЕННЫЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР КАК ОСНОВНОЙ МЕХАНИЗМ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Эффективность хозяйственной деятельности предприятий в значительной степени достигается за счёт правильного использования человеческих ресурсов. Техническое и технологическое обновление производства требует соответствующего развития рабочей силы, непрерывного роста профессиональной квалификации работников, их активного участия в деятельности трудовых коллективов предприятий. Однако в последнее время имеет место снижение профессионально-квалификационного уровня работников, и это является очень актуальной проблемой сегодня.

Самым ценным ресурсом любой организации являются ее люди, поскольку они разрабатывают, производят и продвигают продукты и услуги. Развитие персонала, его профессиональные и личные качества являются ключом к развитию и позитивным изменениям в организации, одним из важнейших условий конкурентоспособности современной компании. Мировой и современный российский опыт показывает, что когда-то полученное профессиональное образование недостаточно для выполнения обязанностей менеджеров и специалистов в компании. Новые технологии, а также интеграция российских предприятий в мировую экономическую инфраструктуру требуют от специалистов большинства профессий повышения квалификации, овладения новыми технологиями и методами работы.

Для любой компании одной из самых важных задач является обучение ее сотрудников. Обучение - это систематический процесс целенаправленных изменений в знаниях, навыках, способностях и мотивации поведения. Без значительного повышения компетентности и повышения эффективности работы сотрудников всех категорий невозможно добиться реального и стабильного развития компании. Новые

знания, которыми они обладают, позволят компании развиваться быстрее конкурентов, которые экономят деньги на обучении персонала [1]. В последнее время все чаще и чаще появляются и новые технологии, и новые методики на рынках. И если компания хочет оставаться в строю, и при этом сохранить свое место на самом рынке, то она должна как можно быстрее ориентироваться в таких быстроразвивающихся условиях. И в этом смысле персонал - это основной ресурс, который требует постоянного обучения. В зависимости от задач, которые в фирме решаются, зависят и способы обучения персонала. (Это могут быть лекции, семинары, деловы игры, бизнес-дискуссии и т.д.)

Внутрифирменное обучение - это форма организации обучения, переподготовки и повышения квалификации сотрудников, которая имеет неотъемлемые функции. В то же время внутренняя подготовка является одной из неотъемлемых частей системы непрерывного профессионального образования и играет роль гибкого, оперативного типа обучения сотрудников. Рост их знаний в этом случае определяется в основном потребностями и определяющими воздействиями рабочей среды, а с точки зрения повышения качества рабочей силы этот тренинг представляет собой его внутреннее воспроизводство, сохранение и улучшение.

Обучение персонала является одним из тех, которые можно найти в любой стране, и его эффект не всегда заметен сразу. Фокус внутрикорпоративного обучения заключается в повышении рентабельности и прибыльности компании. В условиях кризиса многие организации, забыв об этом, решили свести к минимуму расходы на учебные программы до минимума. Правильный способ сократить затраты на обучение - это определить правильный экономически обоснованный и эффективный подход к обучению [2].

Учебные центры организаций могут осуществлять деятельность в следующих областях:

1. Профессиональное обучение - приобретение знаний, навыков, умений и навыков для общения, направленных на выполнение определенных производственных задач. Включает профессиональную начальную подготовку и профессиональную специализированную подготовку. Подготовка считается полной, если для конкретного случая получена квалификация.

Профессиональная начальная подготовка - это развитие знаний, навыков, навыков и способов общения в качестве основы для дальнейшей профессиональной подготовки.

Профессиональная специализированная подготовка предназначена для получения конкретной квалификации. Углубление знаний и умений с целью овладения определенной профессией.

2. Профессиональное развитие (повышение квалификации) - расширение знаний, навыков, навыков и методов коммуникации с целью приведения их в соответствие с потребностями производства, а также для стимулирования профессионального роста. Это включает в себя повышение профессиональных знаний и способностей и повышение квалификации в целях продвижения по службе.

Совершенствование профессиональных знаний и умений - это сокращение знаний и умений в соответствии с требованиями времени, их актуализация и углубление. Профессиональное совершенствование с целью продвижения по службе - подготовка к выполнению качественно более высоких задач.

3. Профессиональная переподготовка (переквалификация) - это получение знаний, умений, навыков и овладение способами обучения (поведения) для освоения новой профессии и качественно другой профессиональной деятельности (обучаются занятые в производстве работники или безработные, имеющие практический опыт)

Целью создания внутреннего учебного центра является постоянное обучение и повышение квалификации сотрудников. Кроме того, можно оказывать и платные услуги по повышению квалификации сотрудников сторонних организаций, что будет дополнительной прибылью для фирмы. По мере роста компании обучение приобретает все больший размах, появляются новые формы и профессиональные программы, разработанные на основе накопленного опыта, а организационные и методические функции принимает на себя созданный учебный центр, деятельность которого в настоящее время направлена как на повышение мастерства действующих сотрудников, так и на подготовку новых профессиональных кадров.

Сегодня рынок бизнес-образования пришел к пониманию: разовые мероприятия в области обучения персонала слишком дороги и мало результативны. Таким образом, чтобы обучение персонала было максимально эффективным, внутрифирменное обучение должно иметь системный, а не эпизодический характер.

Список использованных источников

1. Шурупова А.С. Возрастание роли знаний в экономической деятельности субъектов // Проблемы экономики и юридической практики. 2011. №2. С. 218.

2. Шурупова А.С. Мобилизация знаниевого потенциала как фактор повышения эффективности управления экономикой региона // В мире научных открытий. 2011. Т. 15. №3. С. 197-205.

Рева Ульяна Вячеславовна,
Гандилян Анаит Самвеловна
Студенты 3 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
reva220496@gmail.com
gandilyan.1996@mail.ru
Научный руководитель: Дронова Н.А.. ст.преподаватель

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ: ОСОБЕННОСТИ И ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

На сегодняшний момент, когда инновационные технологии стремительно развиваются, человеческий фактор занимает особое место в деятельности любой организации. Особое внимание со стороны руководителя направлено на работу с персоналом, так как она является наиболее трудной, объемной и очень важной.

Для роста производительности труда и улучшения качества работы необходимо выполнение следующего условия − формирование в организации благоприятного морально-психологического климата трудового коллектива.

Морально-психологический климат показывает уровень социального развития коллектива и его психологические резервы, которые способны к более полной реализации, а также указывает на перспективу возрастания социальных факторов в структуре производства, совершенствование как организации, так и условий труда [2].

От степени благоприятности психологической обстановки каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит идеологическая, социально-политическая составляющая современного общества, а также состояние страны в целом. Между эффективностью управления и морально-психологическим климатом в организации наблюдается тесная связь и поэтому данная проблема становится на сегодняшний день актуальной для изучения, так как в последние годы происходят большие социальные перемены в обществе, а в сознании людей значительные и радикальные психологические процессы.

Цель статьи заключается в изучении морально-психологического климата и его влияния на эффективность управления.

Методами исследования выступают: анализ, синтез, системный,

комплексный подход, сравнительный, логический метод, нормативные и позитивные утверждения.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

– рассмотреть понятие морально-психологического климата;

– исследовать особенности морально-психологического климата в коллективе;

– выявить связь между морально-психологическим климатом в коллективе и эффективным управлением;

– сформулировать выводы по данной проблематике и на их основе составить рекомендации.

Морально-психологический климат – это психологический настрой персонала, который является относительно устойчивым и имеет свойство проявляться в различных формах деятельности [3].

К основным элементам морального-психологического климата относят:

– стиль управления;

– характер производственных отношений;

– организация, условия и содержание трудовой деятельности;

– степень совпадения официальной и неофициальной структуры группы;

– особенности работы органов управления и самоуправления;

– социально-демографические, психологические, половозрастные особенности группы и т.д.

Морально-психологический климат определяется тем, что он отражает внутреннее состояние трудового коллектива и его психологическую атмосферу [4]. Он формирует не только непосредственные отношения окружающих к тому или иному человеку, но является своеобразным механизмом обратной связи, который оказывает огромное воздействие на каждого члена трудового коллектива.

Здоровый психологический климат выступает одним из важнейших условий совершенствования образа жизни и позволяет сформировать личность сотрудника, что в свою очередь обеспечивает успешную жизнедеятельность человека во всех сферах общественных отношений/

Признаки, характеризующие благоприятный морально-психологический климат:

– доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;

– конструктивная деловая критика;

– свободное выражение собственного мнения;

– отсутствие давления руководителей на подчиненных и наличие права принимать значимые для группы решения;

– достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;

– удовлетворенность принадлежностью к коллективу;

– высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в различных ситуациях;

– принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.

Что касается факторов, которые дестабилизируют морально-психологический климат в коллективе, то опираясь на различные социологические исследования можно выделить следующие [1]:

– нестабильность, неуверенность в завтрашнем дне (82 % опрошенных);

– сложные отношения «по вертикали» (с вышестоящим начальством и с подчиненными — 77%);

– неудовлетворенность материальным стимулированием (71%);

– высокий уровень психологической напряженности и тревожности, сильная усталость от стрессов (67%);

– морально-психологическая несовместимость членов коллектива как следствие несоблюдения некоторыми из них моральных норм (51%).

Благоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе характеризуется позитивным эмоционально-нравственным фоном, сложившимся в организации, а также отношением сотрудников к нравственным ценностям, высоким моральным духом и наличием мотивационной готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач. В связи с этим руководители и сотрудники обязаны поддерживать оптимальную степень благоприятности психологической обстановки в служебном коллективе.

Улучшения условий формирования морально-психологического климата можно достичь следующими способами [5]:

– улучшение условий труда;

– совершенствование организации и стимулирования труда;

– совершенствование социально-демографических характеристик коллектива;

– совершенствование взаимоотношений и стиля управления.

Таким образом, между морально-психологическим климатом в коллективе и эффективным управлением прослеживается тесная связь, выражающаяся в разнообразии его влияния на систему социальных отношений, жизнедеятельность и образ жизни, а также работоспособ-

ность и удовлетворение потребности в самореализации как творческой, так и личностной.

Список использованных источников

1. Дейнека А.В. Управление персоналом: учебник. М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. 354 с.

2. Морально-психологический климат коллектива [Электронный ресурс]:. URL: http://studopedia.su (дата обращения: 15.04.2017).

3. Морально-психологический климат в коллективе как объект управления персоналом [Электронный ресурс]:. URL: http://uchebnik.online (дата обращения: 15.04.2017).

4. Понятие морально-психологического климата в коллективе [Электронный ресурс]:. URL: https://allcountriesnews.wordpress.com (дата обращения: 15.04.2017).

5. Улучшения морально-психологического климата в коллективе [Электронный ресурс]:. URL: http://www.ckrs.ru (дата обращения: 15.04.2017).

Родионова Александра Александровна
Студент 1 курса направления подготовки «Юриспруденция»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
rodionova_aa_87@mail.ru
Научный руководитель: Старилов Ю.Н., д.ю.н., проф

ПОНЯТИЯ И ФОРМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

Сложно найти человека, который был бы безразличен к карьере, к развитию и продвижению, так как вся жизнь человека строится на приспособлении к обстоятельствам, совершенствовании способа деятельности, в стремлении достичь более высокого социального и профессионального статуса.

Сначала определим что же такое карьера.

По мнению Спивак В.А., карьера – это последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека.

Самыгин С.И. считает, что карьера – это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом; это посту-

пательное продвижение по служебной лестнице, расширение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника.

По мнению Кибанова А.Я. трудовая карьера - поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения.

Итак, будем считать, что карьера государственного служащего – это сознательно выбранный и реализуемый служащим путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу (социальному, должностному, квалификационному), что обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение служащего в соответствии с уровнем его квалификации. [1]

Планирование карьеры является одним из направлений кадровой работы в государственных организациях, которое ориентировано на определение этапов развития, стратегий и продвижения государственных служащих. Другими словами, это сопоставление потенциальных возможностей, целей и способностей государственных служащих с требованиями государственных структур, стратегиями и планами управления развитием персонала в нужном для государственной организации направлении.

Однако на государственной службе четко сформированного механизма управления карьерой не существует. Для подразделений, занимающихся кадровой работой, не предусмотрена работа по консультированию госслужащих о возможностях должностного и карьерного роста. Таким образом, констатируем недостаточность реализуемых функций по управлению карьерой. [2]

Кадровые мероприятия, которые реализуются государственными органами в рамках работы с профессиональной и служебной карьерой гражданских служащих. (создание кадрового резерва; развитие профессиональных качеств государственных служащих; оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в ходе проведения аттестации или сдачи квалификационного экзамена; создание возможностей для должностного (служебного) роста государственных служащих; использование современных кадровых технологий; применение образовательных программ и государственных образовательных стандартов . [3]

Одним из наиболее значимых мероприятий, которое обеспечивает создание возможностей для служебного роста служащих, выступает проведение конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы. Конкурс состоит из оценки профессионального уровня кандидатов на замещение должности гражданской службы, их соответствия общепринятым квалификационным требованиям.

Следующее кадровое мероприятие, которые проводится в рамках управления карьерой гражданских служащих – это квалификационный экзамен. Согласно российскому законодательству, целью квалификационного экзамены является определение профессиональных, деловых, индивидуальных качеств кандидата на должность, а итогом – присвоение классного чина государственной гражданской службы.

Большое внимание на государственной службе уделяется проведению аттестаций. Аттестация должна содействовать развитию и формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, увеличению профессионального уровня гражданских служащих, решению проблем, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, кроме – того вопросы, связанные с изменением критерий оплаты труда гражданских служащих.

Рассмотрим еще одну методику управления кадрами – формирование кадрового резерва. В настоящее время на федеральном и региональном уровнях государственного управления ведется активная работа по разработке и внедрению программ формирования резерва управленческих кадров. [4]

Также инструментом планирования карьеры выступает организация обучения государственных служащих, которая строится в соответствии с нормами законодательства.

Таким образом, в системе кадровой политики органов государственной власти разработаны различные инструменты, мероприятия и формы планирования и развития карьеры государственного служащего. Однако, на деле наблюдается значительное расхождение теоретических основ планирования карьеры с реальностью. Мероприятия, направленные на повышения качества государственной службы, часто проводятся формально. Значимость многих законодательно закрепленных технологий управления карьерой (назначение из резерва, конкурсный отбор, реализация выводов аттестации) недооценивается, на их основе принимается менее четверти всех решений по кадровым вопросам, поэтому руководители по прежнему часто подбирают «удобную»

команду, руководствуясь исключительно личными предпочтениями. [5]

Планирование карьеры гражданского служащего зависит не только от нормативно установленных правил продвижения по службе, но и от проявления его личностных и профессиональных качеств в ходе выполнения служебных обязанностей.

К процессу планирования карьеры необходимо подходить сознательно и серьезно. Планирование и управление развитием карьеры требует от служащего и органа власти дополнительных усилий, которые включают в себя: обеспечение более высокого уровня жизни сотрудника, предоставление ему возможности профессионального роста, возможность целенаправленно подготовиться для дальнейшей профессиональной деятельности, более четкое определение личных профессиональных перспектив государственного гражданского служащего, а также повышение конкурентоспособности служащего на рынке труда. На этапе планирования карьеры задается не только вектор направления движения, но и содержательные аспекты будущей реализуемой карьеры. Развитие профессионально-квалификационных навыков по важности для карьеры стоит на первом месте. Стремление постоянно повышать уровень своих знаний, умений и навыков, творчески подходить к решению поставленных задач и расширять профессиональный кругозор являются необходимыми условиями для этого.

Подводя итог, можно сказать о том, что немаловажной чертой построения карьеры государственного служащего, а также достижения его целей является планирование карьеры. Учет его профессиональных способностей, потенциальных возможностей, прогнозирования и развития управления профессиональной карьерой государственного служащего с опорой на его индивидуальные особенности – это необходимое условие в разрешении внутренних противоречий профессиональной карьеры и возможность ею управлять.

Также, планирование карьеры должно быть тесно связано с мотивацией продвижения по государственной службе и являться долгосрочной программой перемещения по вертикали и горизонтали. В итоге у государственных служащих будет удовлетворенность своим трудом, видение дальнейших перспектив, стремление целенаправленно повышать квалификацию и готовиться к будущим должностям, а также, возможность планировать другие аспекты собственной жизни. Государственные служащие, связывающие свою жизнь с организацией государственной службы, становятся более лояльными по отношению к ней и заинтересованными в качественном труде.

Список использованных источников

1 Петрова Т.А. Управление должностной карьерой государственных служащих. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-dolzhnostnoy-karieroy-gosudarstvennyh-sluzhaschih (дата обращения 16.03.2017)

2 Беклемищев Е.П., Панкратова И.А. Современные направления и методы совершенствования управления карьерным развитием государственных служащих // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2016. № 3. С. 123.

3 Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 N 58-ФЗ // СПС Консультант

4 Пасовец Ю.М. Образовательно-профессиональная подготовка специалистов в процессе формирования резерва управленческих кадров: региональный опыт // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2016. № 2. С. 249.

5 Гусева А. А. Управление карьерой государственного служащего // МГУ: Научные исследования. URL: http://msu-research06.ru/index.php/gosupr/56-gosupr/839-uprcareer (дата обращения: 16.03.2017)

Рубцова Дарья Александровна
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
kyrbatovadarya@mail.ru
Научный руководитель: Гурина М.А., к.э.н., доцент

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ

Характер взаимоотношений в трудовом коллективе во многом определяется способностью руководителя учитывать на практике динамику восприятия, понимания и отношения к нему подчиненных [1]. В таких взаимоотношениях восприятие руководителя связано с формированием внутригрупповых норм. При этом важным является то, как стиль руководства отражается на социально – психологических характеристиках коллектива.

Слово “руководитель” буквально означает “ведущий за руку”. Для каждой организации необходимо иметь человека, отвечающего за надзор над всеми подразделениями в целом, а не только полностью поглощенного выполнением специализированных задач. Этот вид от

ветственности - следить за целым - составляет суть работы руковод ителя [3].

Человек, не умеющийнаходить общий язык с людьми, не умеющий убеждать, влиять, сотрудничать, понимать людей и эффективно общаться, управлять людьми, профессионально не пригоден для деятельности руководителя

Слово “стиль” греческого происхождения, первоначально оно означало стержень для писем на восковой доске, а позднее употребл ялось в значении “почерк”.

Одно из глубоких исследований стиля в современной психоло гии управления провёл А.А. Журавлёв. Он дал следующее определение: «стиль – это индивидуально-типические особенности устойчивой системы воздействия руководителя на коллектив» [4].

На стиль оказывают влияние личность руководителя, способы и приёмы, с помощью которых он осуществляет управленческую фун кцию, т.е. субъективные факторы, а с другой стороны окружающая производственная среда, специфика сферы деятельности, особенности руководимого коллектива и др. объективные факторы и, наконец, стиль выражает отношения, складывающиеся между руководителем и подчинённым. Сложность и разнообразие этих отношений предопределяют высокую вариантность конкретных стилей руководства, которые могут классифицироваться по различным признакам.

В30-е годы выдающейся психолог К. Левин с группой своих с отрудников провёл в США серию экспериментов, в ходе которых выявил три ставших классическими стиля руководства: авторитарный, демократический, нейтральный (или либеральный).

Авторитарный стиль. Руководитель, придерживающийся этого стиля, догматичен, непременно жаждет подчинения людей своей воле, не терпит возражений и не прислушивается к иному мнению, часто вмешивается в работу подчинённых и жестко контролирует их действия, требует пунктуального следования его указаниям делать, что велено.

Демократический стиль – в отличие от авторитарного, предполагает предоставление подчинённым самостоятельности, соразмерной их квалификации и выполняемым функциям. Руководитель демократического стиля во всей своей деятельностилично занимается только наиболее сложными и важными вопросами, предоставляя подчинённым решать все остальные.

Либеральный стиль – не вмешивающийся стильруководства. Отличается отсутствием размаха в деятельности. Безынициативность и

постоянное ожидание указаний сверху, нежелание принимать на себя ответственность за решения и за последствия, когда они неблагопри ятны. Во взаимоотношениях с подчинёнными вежлив и доброжелателен, помогает в решении их проблем.

В современных условиях происходит смена управленческой парадигмы, которая оказывает огромное влияние и на содержание трудовых отношений. Основой взаимодействия в коллективе начинает выступать сотрудничество, взаимодополнение творческих способностей индивидуумов, стоящих на разных ступенях иерархической лестницы. В информационном обществе возможности одного субъекта раскрываются через возможности другого [2].

Важнейшейпроблемой визучении социально-психологического климата является выявлениефакторов, которые его формируют. Например, определяющими уровень психологического климата производственного коллектива, являются личность руководителя и система подбора и расстановки административных кадров. На него оказывают влияние и личностные качества руководителя, стиль и методы руководства, авторитет руководителя, а также индивидуальные особенности членов коллектива [3].

Руководитель оказывает влияние практически на все факторы, определяющие социально-психологический климат.Отнего зависят подбор кадров, поощрение и наказание членов коллектива, продвиж ение их по службе, организация труда работников.

В теории и практике управления выделяют множество социально-психологических методов для создания благоприятного психологического климата в коллективе:

1. Телесная психотерапия. Базируется на взаимосвязи между психическими и физическими процессами в организме (характеристики личности проявляются в позах, жестах.

2. Арт-терапия. Этот метод заключается в том, что внутреннее «я» человека отражается в зрительных образах каждый раз, когда он рисует, пишеткартину, лепит скульптуру, не задумываясь о своих глубинном смысле «творений». Полученные в ходе работы с группой материалы позволяют выявить степень негативных чувств у сотрудников, помогают разрешить конфликты и наладить отношения.

3. Группы «тренинга умений». В основу подхода к работе положены обучающая модель, постановка целей, измерение и оценка поведения.Такие тренинги полезны для сотрудников, так как обучают их умению планировать карьеру и принимать решения, развивают навыки общения.

Эффективное руководство заключается в том, чтобы руководителю не ограничивать себя жесткими рамками какого-то одного стиля: все стили укладываются в рамки общей теории управления, все они могут быть в той или иной ситуации полезны и даже необходимы, формируя благоприятный психологический климат в организации.

Список использованных источников

1.Беляцкий Н.П. и др. Управление персоналом:учеб. пособие / БеляцкийН.П.,Велесько С.Е., Ройш П. – М.: Экоперспектива, 2010

2. Гурина М.А. Развитие социально-трудовых отношений в глобальной экономике: проблемы развития фриланса на российском рынке труда// Стратегирование пространственного развития территорий России в новых экономических реалиях: материалы международной научно-практической конференции к 50-летию Липецкого филиала Финуниверситета. 2016. С. 129-134.

3. Жижерина Ю. Законы философии дляфилософии управления персоналом // Справочник по управлениюперсоналом. - 2014. - № 2. - С. 58-64

4. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакала вров/под ред. И. А. Максимцев. - М.: Юрайт, 2013. - 525 с. - (Серия:Бакалавр. Углубленный курс).

Рыжкова Ольга Владимировна
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
olechka.ryzhkova@bk.ru
Научный руководитель: Шаповалова И.Б., к.э.н., доцент

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

На данный момент термин «конкурентоспособность» стал одним из наиболее употребляемых в научной литературе. Экономисты, агенты, политические деятели также широко его используют, когда речь идет о необходимости интеграции экономики страны в систему современного мирового хозяйства. Как показывает практика, экономика РФ в данный момент имеет весьма низкий уровень конкурентоспособности. Переход к рыночным отношениям характеризовался глубоким экономическим спадом производства, который всколыхнул катастрофическое падение конкурентоспособности экономики России на мировом рынке.

Конкурентоспособность - это способность определённого объекта или субъекта отвечать запросам заинтересованных лиц в сравнении с другими аналогичными субъектами и/или объектами. Субъектами могут выступать потребители, производители, государство, инвесторы. Объектами могут быть товары, предприятия, отрасли, регионы (страны, области, районы).[1] Конкурентоспособность предприятия — это относительная характеристика, которая выражает степень отличия данного предприятия от конкурентов в сфере удовлетворения потребностей клиентов.

Проблема конкурентоспособности возникает в рыночных условиях, когда на рынок выходит несколько производителей аналогичного товара и предприятие должно повысить конкурентоспособность своего товара, для того чтобы закрепиться на рынке и получить прибыль. В настоящий период проблема повышения конкурентоспособности предприятия становится все более важной. Рыночная ситуация во многом зависит от состояния и результатов конкурентной борьбы. Главными условиями увеличения конкурентоспособности предприятия с учетом особенностей современного рынка являются:

- внедрение достижений техник и науки;
- привлечение высококвалифицированных специалистов;
- увеличение качества товара при снижении издержек производства;
- наращивание рынка сбыта продукции внутри страны и за ее пределами. С ростом научно-технического прогресса растут и меняются потребности людей, нынешний покупатель выдвигает новейшие и более сложные требования к товарам и услугам. В этих условиях задачей предприятия становится создание новых или отсутствующих на рынке товаров и услуг. Применяя научно-технические достижения в совокупности с современной инновационной политикой, качественно новые идеи, технологии и изобретения производитель формирует лучшие по качеству товары и гарантирует конкурентоспособность своего предприятия, его долговременную эффективность. При внедрении достижений науки и техники необходимы высококвалифицированные эксперты. Они являются одним из важнейших экономических ресурсов предприятия, влияющих на ее доход, конкурентоспособность и развитие. ООО «Завод магнитных плит» – единственный в России предприятие по производству электромагнитных плит является правопреемником ООО «НПП «Микос» (организованным «15» июля 2005г.) Предприятие занимается использованием магнитных плит для крепления заготовок на плоскошлифовальных, фрезерных, заточных, токарных станках,

которая в свою очередь является одной из первоочередных задач машиностроения, ввиду простоты выполнения и сокращения рабочего времени, необходимого для крепления детали. Сегодня на российском рынке представлены магнитные плиты:

- Китайского производства;
- Заводов корпорации «Доктор Верников», Голландия;
- Липецкого станкостроительного соединения. Что представляют из себя выпускаемые магнитные плиты?
- Китайские МП по демократичной цене имеют ненадлежащее качество. По отзывам клиентов бывали случаи, когда МП рассыпались при первом касании круга.
- МП Корпорации «Доктор Верников» имеют цену в 3-4 раза более сложившейся.
- МП ЛСЗ – хорошие, качественные. Но на рынок выкладываются эпизодически, так как основная их часть – магнитные адаптеры, изготавливаются в Украине, при использовании китайских магнитов на основе неодима (NeFeB). На данный момент возникает перспектива для принятия инновационного решения, которое позволит производить продукцию высокого качества, при низкой их стоимости. Нынешние производители в выпуске МП сориентированы на дорогостоящие магниты китайского производства. С закрытием ЧСЗ (Читинского станкостроительного завода) с рынка уходят МП российского производства на недорогих отечественных магнитных элементах (AlNiCo. Производство алюминия в России предельно сокращено и продолжает сокращаться. В связи с высочайшем энергопотреблением бизнес равномерно переходит в Исландию, где дешевая электроэнергия. Китайские плиты изготавливаются на основе магнитных элементов с использованием неодима, мировые запасы которого контролирует Китай, он же и диктует на них цены. Магниты для российских плит всегда производились из материала AlNiCo. По силе притяжения они уступают китайским, но на протяжении десятилетий эти магниты обеспечивали изготовление всех магнитных изделий России по невысоким ценам. Уже сейчас на нашем рынке начинает ощущаться высокий дефицит простых МП на основе магнитов AlNiCo . Такие МП просты, надежны и значительно дешевле китайских. Цель данного предприятия – вернуть на рынок магнитных плит продукцию на основе российских комплектующих, заменив в них материал корпуса на современный композитный материал - металлополимер, гранитополимер. Для изготовления инновационных магнитных плит (ИМП) нужно выстроить отдельную технологическую линию. Для изготовления 100 ИМП в месяц, что вполне достаточно на

начальном этапе, в проект необходимо инвестировать от 10 до 12 млн. рублей. Это стоимость включает проектно - конструкторские и исследовательские работы, подготовку цеха под технологию, покупку оборудования, сырья, маркетинговые работы по продвижению ИМП. Опасности неполучения ожидаемого эффекта соединены сейчас с всеобщим положением дел в машиностроительной отрасли и воздействуют лишь на срок окупаемости проекта в сторону увеличения. Вместе с тем, учитывая также то, что Россия уже в ВТО, можно прогнозировать успешное внедрение данного вида изделий в экономику России и обоснованную конкурентоспособность ИМП на рынках РФ, Европы, Азии. На основании вышеприведенного анализа возможно сделать вывод о том, для того чтобы нарастить конкурентоспособность предприятию требуется:

- систематическое использование нововведений;
- изготовление продукции такого качества, которое бы отвечало государственным и мировым стандартам;
- применение только высококачественного сырья и материалов;
- постоянное обучение и перепрофилирование кадров;
- проведение маркетинговых исследований рынка, с целью установления потребностей покупателей;
- изучение собственных соперников, для выявления своих сильных и слабых сторон и стабилизация контактов с научно-исследовательскими организациями и инвестирование научных разработок, сосредоточенных на поднятие качества продукции [2].

Применяя эти пути, предприятие сумеет улучшить как свою конкурентоспособность, посредством ориентации предприятия на покупателя, усовершенствования качества продукции, введения инновационной политики, улучшения условий работы и ряда других факторов. Своевременное координирование, повышение конкурентоспособности предприятия являются залогом его успешного функционирования, финансовой устойчивости в будущем.

Список использованных источников

1.Грибов П.Г. Управление конкурентоспособностью организации//Проблемы экономики. 2016. № 5. С.45-49.

2.Шаповалова И.Б. Механизмы управления конкурентным потенциалом и конкурентоспособностью предприятия// Государственное управление конкурентоспособностью региона при переходе на инновационный путь развития. Монография/ Тамбов, 2015.

Саввина Алена Юрьевна
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС,
alena.saww@yandex.ru
Научный руководитель : Сокольская Т.И., к.б.н., доцент

ЦЕЛИ, МЕТОДЫ И ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Государственная гражданская служба – это профессиональная деятельность граждан России в гражданских органах исполнительной, законодательной и судебной власти на федеральном и региональном уровнях. Данный вид деятельности, как и любой другой, ставит перед собой определенные цели, достигаемые посредством различных методов. Несмотря на общий инструментарий в принятии решений на государственной службе и в бизнес-среде, данный вид деятельности обладает рядом особенностей, которые необходимо принять во внимание при подготовки специалистов в области управления. Функция целеполагания является одной из базовых в управлении. Без выработки целей и разработки планов по их реализации невозможно осуществлять управленческие воздействия в органах власти. Главным отличием качества и направленности выработки целей на государственной службе и в бизнесе является ориентация на решение государственных задач, социально-экономических проблем населения, а не достижение узкой сиюминутной экономической выгоды. Стратегическими целями государственной службы являются следующие: служение государству и обществу; качественное обеспечение исполнения функций и задач государства, его органов и должностных лиц; повышение эффективности работы государственного механизма. Кроме того, политическая власть в соответствии с политической и социально-экономической ситуацией ставит перед государственной службой среднесрочные и текущие цели, которые, в свою очередь, выражаются в различных программах. По отраслям или с содержательной точки зрения, все задачи государственной службы также подразделяются на политико-административные, социальные, экономические, правовые и организационные[1]. Управление разнообразными сферами и видами деятельности в рамках государственной службы требует применения различных методов. Управление государственной службой как правовым институтом предполагает, что приоритет должен быть отдан административно-распорядительным методам. Однако система государственного управле-

ния предполагает также и применение социально-психологических методов, поскольку является социальным институтом.

Практическая деятельность руководителей органов власти невозможна без применения общеизвестных технологий управления персоналом. Среди них первостепенное значение имеют отбор и продвижение по службе, ротация государственных служащих и оценка эффективности, и стимулирование их деятельности, а также анализ кадровой ситуации в органах государственной власти. Управление на государственной службе осуществляется на основе жесткой регламентации труда и четком регулировании объема управленческих полномочий и заключается, в первую очередь, в организации и обеспечении государственной службы[2]. Особенность применения различных управленческих технологий на государственной гражданской службе заключается в специфике самого труда служащих и направленности решаемых задач. В литературе выделяют следующие особенности гражданской службы: 1. Сервисность (от англ. – обслуживание). Основное назначение гражданской службы заключается в обеспечении исполнения политическими должностными лицами полномочий государственных органов и в том, что населению оказываются определенные услуги. 2. Безличность. Гражданские служащие выполняют свою работу в соответствии с предписанными правилами, без произвола и предпочтений. Они призваны решать судьбы людей в соответствии с законами и иными нормативными актами. Закон превыше всего. В дополнение к вышеизложенному, гражданские служащие практически не имеют «выхода» на нормативные результаты деятельности своих государственных органов. Они подготавливают различные проекты нормативно - правовых актов, которые приобретают юридическую силу только после того, как будут приняты политическими органами, или подписаны политическими должностными лицами. Имена госслужащих, которые подготовили проект, как правило, остаются неизвестными. 3. Субординационный характер. Любой аппарат гражданских служащих в государственном органе и отрасли строится на принципах подчиненности. 4. Стабильность. Государство стабильно, компетентно и профессионально только лишь тогда, когда оно может выполнять свои функции для населения, располагает стабильным, компетентным и профессиональным корпусом гражданских служащих[3].

Особенности управления в государственной службе проявляются, прежде всего, в конкретных целях, методах оценки результатов, а также отчетности, процедурах контроля, ответственности и системах стимулирования. Реализация каждой из функций управления в государственной службе имеет соответствующие особенности: при планировании и прогнозировании в государственных учреждениях обычно исходят из целей; организа-

ции государственной службы, как правило, имеет определенную иерархическую структуру и соответствующие управленческие процедуры, именно поэтому в государственной службе сформировался особый административно-бюрократический стиль управления; мотивация в государственной службе в меньшей мере основывается на денежном вознаграждении и в большей на не денежных стимулах (престиж, стабильность, возможность дальнейшего карьерного роста и т. д.); мониторинг и оценка на государственной службе происходит не только вышестоящими структурными подразделений, но и людьми, как напрямую, так и через средства массовой информации и общественные организации. Среди особенностей управления государственной службы можно выделить также и то, что оно является одним из видов специального управления, которое изучает особенные черты и специфику проявления функций, а также особые закономерности и тенденции, отличающие управление в государственной службе от управления в других сферах. Будучи одним из видов специального управления, управление в государственной службе распадается на ряд других, гораздо более специфических видов управления. В числе особенностей и тот факт, что специфика управления в государственной службе часто обозначается такими ёмкими терминами, как «администрирование» и «бюрократия», которые обычно обозначают тяготение управления к автократической модели.

Таким образом, несмотря на общие элементы управленческого процесса: цели, функции и методы, управление на государственной гражданской службе обладает своей спецификой, обусловленной требованиями к содержанию и направленности её деятельности.

Список использованных источников

1. Государственное и муниципальное управление (библиотека) [Электронный ресурс] http:// isfic. info/ gossab/ civserv08.htm (07.12.2016)

2. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации. М.: ЮРИСТ, 2015. 288с.

3. Учебные материалы для студентов. Менеджмент. [Электронный ресурс] http:// studme.org/ 1625030812313/ menedzhment/spetsifika_g sudarstvennoy_grazhdanskoy_ sluzhby (07.12.2016)

Саввина Алена Юрьевна
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС,
alena.saww@yandex.ru
Научный руководитель: Шурупова А.С., к.э.н., доцент

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Корпоративная культура - это система убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которая определяет, как должны работать и вести себя люди в данной организации [1]. При этом речь идет об убеждениях и ценностях, которые в большей или в меньшей степени разделяются подавляющим большинством сотрудников организации. Существование корпоративной культуры не зависит от ее размеров, а также сферы деятельности, потому что в любом сообществе есть свои принципы, нормы и правила, порядки и ритуалы, служащие руководством для всех членов группы. Наглядно составляющие корпоративной культуры представлены на рисунке 1.

Анализ различных определений понятия «корпоративная культура» позволяет выделить ряд бесспорных присущих ей черт. Именно нижеперечисленные черты наиболее часто отмечаются в разные годы такими авторами, как К. Голд (1982), К. Шольц (1987), М. Армстронг (1998), В.В. Томилов (2000), А.О. Блинов, О.В. Василевская (2001), Н.В. Тесакова (2003), А.В. Аверин (2006), Е.В. Чернец (2009), Л.А. Макорина (2011), Н.Г. Левдикова, Н.А. Жернова (2012), М.В. Соловьева (2014):

– корпоративная культура является совокупностью духовных, материальных и социальных ценностей, которые созданы и создаются работниками в процессе своей трудовой деятельности, и отражают индивидуальность и неповторимость определенной организации;

– это система основных ценностей и представлений об организации и ее работниках;

– ценности (в зависимости от того, на каком этапе развития находится организация) могут существовать в разнообразных формах: в форме предположений, установок, убеждений и ценностных ориентаций, правил общения, норм поведения и стандартов трудовой деятельности;

– определение общих правил и моделей поведения;

– основные элементы корпоративной культуры: миссия, ценности, цели фирмы, нормы поведения и соответствующие кодексы, ритуалы и традиции;

– составляющие корпоративной культуры не нуждаются в доказательствах, так как принимаются на веру и передаются от поколения к поколению, формируя тем самым корпоративный дух организации, который в свою очередь соответствует ее идеальным устремлениям.

Начало 1990-х годов XX века является временем возникновения правового социального государства: система государственного управления начала изменяться, внедрялся принцип разделения властей, партийная деятельность стала отделяться от государственной службы и т.д. В это же время происходило и становление новой демократической корпоративной культуры государственной службы [2]. Это становление носило скачкообразный характер, потому что поскольку старая советская бюрократическая модель утратила свои стратегические цели. Последствиями последнего являлась возникшая неопределенность в деятельности государственной службы, организации, функционировании и средствах, а также методах ее работы. Признаком того, что в деятельности госаппарата возник хаос, стали постоянные реорганизации госорганов, частые сокращения численности госслужащих и значительные отклонения в их деятельности, поведении от ранее существовавших норм и стандартов, также широкое распространение в данной сфере бюрократизма и коррупции, не обошлось и без равнодушия к работе и массовых переходов госслу



Рисунок 1 – Составляющие корпоративной культуры

жащих в негосударственные и иные коммерческие структуры и т.п.

Современная корпоративная культура в сфере государственной службы унаследовала ряд отрицательных черт, присущих как доре-

волюционной, так и советской госслужбе. К основным из них можно отнести следующие [3]:

- личная зависимость служащих от вышестоящих должностных лиц;
- пресечение неформальных связей среди служащих;
- материальная зависимость служащих от клиентов и, следовательно, высокий уровень коррупции;
- отсутствие гарантий против произвольных увольнений;
- личная система всех назначений и пр.

Корпоративную культуру российской госслужбы невозможно оценить однозначно. Тем не менее, многочисленные факты указывают на то, что отечественное чиновничество зарекомендовало себя в большей степени как консервативное, а не прогрессивное. Причинами этого являются его корпоративные традиций, закрытость системы, отсутствие подконтрольности и подотчетности обществу.

Таким образом, преобразование российского общества, реформа государственного управления, постепенная децентрализация общегосударственных функций остро ставят вопрос о кадровом укреплении аппарата властных структур и повышении эффективности управленческой деятельности в сфере госслужбы. Многое из этого оказывает влияние на происходящие в них процессы и организационное поведение работников организаций/учреждений. Корпоративная культура может сыграть существенную роль в мобилизации всех ресурсов государства на достижение целей или, наоборот, стать тормозом ее дальнейшего развития, поэтому особую актуальность в настоящее время приобретает вопрос возможности воздействия на процессы формирования, поддержания или изменения корпоративной культуры российской государственной службы.

Список использованных источников

1. HR- портал. Сообщество и публикации [Электронный ресурс] http://hr-portal.ru/article/korporativnaya-kultura-i-dlya-chego-ona-nuzhna(30.03.2017)
2. Шурупова А.С. Деятельность муниципальных органов власти по управлению сферой культуры // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. Т. 15. С. 1281-1285.
3. Моисеев А.Д., Шурупова А.С. К вопросу о профессионализме государственных служащих // Управление персоналом. 2009. №21. С. 43-45.

Сагирова Зарина Борисовна
Студент 2 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
z.sagirova@yandexru
Научный руководитель: Гурина М.А., к.э.н., доцент

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Производительность труда является одним из важнейших показателей эффективности общественного производства. Применение этого показателя позволяет оценить эффективность труда, как отдельного работника, так и коллектива [4, с. 14; 19].

Повышение производительности труда в организации может происходить различными путями и находится под воздействием различных факторов. Достигнутый уровень производительности труда определяет обеспеченность общества материальными и духовными благами, уровень его богатства. Чем выше уровень производительности труда в сфере материального производства, тем большими возможностями располагает общество для развития непроизводственной сферы [3, С.70].

На рост производительности труда отдельного работника, наряду с другими факторами, влияет оплата труда как стимул для повышения квалификации работников, улучшения качества выполненной работы. В этих условиях необходимо уделять особое внимание взаимосвязи заработанной платы и производительность труда на предприятии.

Заработная плата — это цена, выплачиваемая за использование труда наемного работника. Выступая основной формой дохода, заработная плата является основой роста производительности труда, поскольку она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности[2]. При увеличении производительности труда на основе накопления капитала возрастает количество труда и появляется возможность для повышения заработной платы [1].

Автором была разработана программа социологического исследования, выдвинуты гипотезы, составлена анкета и проведен опрос населения.

Цель данной работы исследовать степень, характер зависимости между производительностью и оплатой труда. Предметом исследова-

ния - взаимосвязь производительности труда и заработанной платы на современном предприятии, факторы, влияющие на рост оплаты труда. Объектом исследования являются работники предприятий и организаций различных сфер деятельности.

По итогам опроса были получены следующие результаты.

В ходе анкетирования был задан вопрос о факторах, которые влияют на рост производительности труда. Было выявлено, что для разных категорий персонала факторы роста производительности труда различные. Например, для руководителей и специалистов факторами, влияющими на производительность труда, являются следующие: карьерный рост, интересная работа и участие в прибыли компании(80%). На рабочих и обслуживающий персонал к основным факторам влияющими на продуктивность деятельности относят: социальные гарантии (50%), благоприятные условия труда (68,2%), заработная плата (86,4%).

В процессе опроса было выяснилось, что для мужчин и женщин влияние факторов роста производительности труда различно. Так, например, для женщин от 40 до 50 лет наиболее значимыми факторами являются: интересная работа (70,6%),социальные гарантии (50%), участие в прибыли компании (50%). Для мужчин от 30 до 39лет на первом месте - заработная плата (100%), на втором месте - возможности продвижения по служебной лестнице и социальные гарантии (62,5%), на третьем - хорошая организация труда (50%).

Руководителям и специалистам был задан вопрос о соотношении темпов роста производительности и заработной платы на их предприятиях. В результате более половины опрошенных менеджеров утверждают, что рост производительности труда в их компаниях не опережает темпы рост заработной платы. Это позволяет сделать вывод о том, что у предприятий нет резервов роста заработной платы и доходов.

Для подтверждения гипотезы о низкой производительности был задан вопрос о причинах, которые непосредственно оказывают на нее влияние. Разные категории работников выбрали различные причины низкой производительности труда. Так, например, для руководителей причинами низкой производительности являются: низкая мотивация труда (80%), плохой отбор кадров (60%), низкая квалификация (60%).

Ответы на вопрос о причинах низкой производительности труда для различных категорий распределились следующим образом: для работников с высшим образованием: низкая зарплата (76,9%); слабая техническая оснащенность (61,5%); а для работников со средним образованием: низкая зарплата (84,6%); невысокие социальные гарантии

(84,6%); слабая техническая оснащенность (61,5%). Для работников бюджетной сферы: низкая зарплата (88,9%); слабая техническая оснащенность (77,8%); низкие социальные гарантии (55,6%). Для работников, занятых в частном (негосударственном) секторе экономике: низкая заработанная плата (76,9%); низкие социальные гарантии (62%); слабая техническая оснащенность(53,8%).

Исследование подтвердило, что взаимосвязь производительности труда и заработной платы в организации является ключевой для обеспечения роста отдачи от работников и мотивации труда. Большинство гипотез, выдвинутых в рамках исследования, нашло своё подтверждение. Опрос выявил различное отношение разных категорий работников к проблеме роста производительности труда на предприятии.

Таким образом, для повышения производительности и заинтересованности труда своих сотрудников организациям можно предложить следующие рекомендации: при приеме на работу руководителю следует более тщательно отбирать персонал и, чтобы каждый принятый им сотрудник работал по своей квалификации. Чтобы повысить мотивацию со стороны работников руководителю необходимо поощрять за их труд и старание, также создавать благоприятные условия труда.

Список использованных источников

1.Взаимосвязь заработной платы и производительности труда [Электронный ресурс]: http://fs.nashaucheba.ru /docs/2119 / index-511173.html (дата обращения: 05.04.17г)

2.Гурина М.А. Менеджмент трудовых процессов: учебное пособие. Липецк: Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2014. 110 с.

3.Мумладзе Р.Г. Экономика труда: учебное пособие/ Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. М.: РУСАЙНС , 2016 . 190 с.

4.Панфилова, Н. Как управлять производительностью труда в условиях кризиса / Н. Панфилова, Ю. Маркова // Управление производством. — 2013

Сазонова Татьяна Сергеевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
sazo-nova@bk.ru
Научный руководитель: Шурупова А.С., к.э.н., доцент

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ (НА МАТЕРИАЛАХ АДМИНИСТРАЦИИ ГРЯЗИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ)

Образование - это стратегический ресурс социально-экономического и культурного развития общества, обеспечения национальных интересов, укрепления авторитета и конкурентоспособности государства во всех сферах деятельности.

В последние годы в стране принят ряд правительственных документов, определяющих перспективы развития отечественной системы образования. Это Национальная доктрина образования до 2025 г., приоритетный национальный проект «Образование» и Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В этих документах определены правовые аспекты функционирования управления системой образования.

Определение и реализация национальных образовательных стандартов - это основные тенденции развития образования в современной России. Интеграция обучения касается всех ее уровней, но чаще всего она применяется в формировании содержания базового обучения. Национальные образовательные стандарты составляют сумму четко определенных нормативных требований к содержанию учебных программ.

Важнейшая задача развития системы образования на современном этапе - достижение современного качества образования, его соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, обеспечение его доступности всем слоям населения.

Муниципальный уровень управления образованием призван конкретизировать методы, способы и механизмы достижения целей, определенных в рамках федеральной и региональной политики, в соответствии с особенностями конкретных территорий. Задачей органов местного самоуправления, как наиболее приближенных к населению, является непосредственное предоставление комплекса социальных услуг, обеспечивающих условия для жизнедеятельности человека.

Стратегическая цель развития системы образования Грязинского муниципального района Липецкой области продиктована Федеральной целевой программой развития образования на 2016-2020 годы.

Основой модернизации общего образования Грязинского муниципального района Липецкой области послужило участие в федеральных проектах. С 2011 года объем средств по отрасли образование вы-

рос более чем на 61 миллион рублей. Такое внимание позволяет успешно осуществлять важнейшие преобразования. В настоящее время в Грязинском муниципальном районе сложилась оптимальная сеть образовательных учреждений, которая способна удовлетворить все многообразие образовательных потребностей детского населения района. Это 46 образовательных учреждений, в том числе 26 - общеобразовательные учреждения с 2 филиалами, два учреждения дополнительного образования, 18 дошкольных образовательных учреждений. Из числа школ Грязинского муниципального района повышенный статус имеет 1 учреждение (гимназия № 3 г. Грязи). На подготовку учреждений образования из муниципального бюджета выделено более 15 млн. рублей, что позволило улучшить материально-техническое состояние 32 образовательных учреждений из 46 (70%) [2].

Положительными результатами деятельности отдела образования администрации Грязинского муниципального района стало создание условий для формирования современной, открытой, саморазвивающейся, информационно и технологически оснащенной образовательной системы.

Отделом образования администрации Грязинского муниципального района созданы необходимые условия для введения федеральных государственных стандартов образования и санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в образовательных учреждениях, апробированы новые механизмы управления инновационными процессами через функционирование комплекса инновационных площадок района, развитие профессиональных педагогических сообществ.

Однако существует ряд проблем, оказывающих негативное влияние на реализацию муниципальной политики в сфере образования в Грязинском муниципальном районе: ограниченность ресурсов инфраструктуры общеобразовательных учреждений, обеспечивающих реализацию современных требований к освоению основных и дополнительных образовательных программ; неполное соответствие учебно-материальной базы требованиям федерального законодательства к образовательным учреждениям и др.

В результате анализа современного состояния системы образования Грязинского муниципального района выявлены следующие проблемы:

- неравный доступ к качественному образованию в действующих малочисленных сельских школах;

- несоответствие материально-технической базы образовательных учреждений требованиям норм к оснащению;

- переуплотненность групп в дошкольных образовательных учреждениях;

- недостаточный охват населения района дополнительным образованием.

Большинство современных концепций, предлагающих создание условий для решения проблем управления системой образования, предполагает изначальную ориентацию на обучаемых, а не на разработку и постоянное совершенствование новых правил и стандартов. Иными словами, образовательное учреждение должно не заставлять и контролировать, а стимулировать заинтересованное развитие. С этой точки зрения решение проблем образования происходит через побуждение к самостоятельному поиску знаний. Со своей стороны, в управлении должны оценивать предлагаемые решения с учетом неординарности использованных подходов. Немаловажным в этом процессе является и мотивационная составляющая, которая вызывает интерес у обучаемых к дальнейшим исследованиям.

Стремительное научно-техническое продвижение, развитие новейших технологий, высокий уровень рыночных отношений, демократизация общественных отношений и являются теми факторами, которые определяют потребности и формируют предпосылки совершенствования содержания управления системой образования.

Научно-технический прогресс привёл к тому, что появились новые средства и предметы труда. Разрабатываются невиданные ранее информационные и производственные технологии. В современном мире необходимо получать образование непрерывно, чтобы впоследствии применять знания в своей профессиональной деятельности. Поэтому особого внимания заслуживает система непрерывного образования в России. С одной стороны, эта система служит отражением объективных потребностей общества. С другой стороны, с помощью такой системы обучения осуществляется постоянное обновление знаний базового уровня и получение специальных навыков, которые так необходимы в условиях современной экономики. Также можно сказать, что непрерывное образование является своеобразным учением о постоянном совершенствовании человека и пожизненном развитии его способностей. Система образования в России с позиции концепции непрерывности должна быть «достроена» новыми ступенями.

В системе образования отмечается огромный разрыв между теорией и практикой. Образовательные учреждения практически никак не связана с рынком труда, механизмами которого и являются знания с навыками специалиста, а научная деятельность не учитывает интересы финансовых групп. Поэтому наиболее перспективным направлением,

движение по которому может решить проблемы развития образования, является сращивание теоретической мысли и жизнеспособных сегментов рынка. При этом эффективность этого слияния возможна только при поддержке государства. Без должного финансирования невозможно говорить о реализации перспективных знаний и проектов, разработанных на их основе.

Необходимо детально разработать и использовать различные инструменты финансово-экономического механизма в области образования. Они должны являться обязательными составными частями единой системы и применяться в оптимальном сочетании в каждом конкретном случае и с учетом специфики территорий и целевой постановки задачи на определенный период.

К направлениям совершенствования системы образования Грязинского муниципального района необходимо отнести: управление процессом перехода на новые федеральные государственные образовательные стандарты на основе разработки целевых программ, создание новой информационной среды, удовлетворяющей потребности всех слоев общества в получении качественных образовательных услуг; введение в режим штатного функционирования новой муниципальной системы оценки качества образования, повышение прозрачности управления качеством образования на всех уровнях.

Список использованных источников

1. Горбацевич О.А. Цели и задачи совершенствования системы образования в России в условиях современного общества / О.А. Горбацевич, Н.В. Горбацевич // Актуальные задачи педагогики: материалы VI междунар. науч. конф. (г. Чита, январь 2015 г.). Чита: Издательство Молодой ученый, 2015. С. 29-30.

2. Официальный сайт отдела образования администрации Грязинского муниципального района Липецкой области URL: http://otobrgriazy.ru/otdelobr.html (дата обращения: 05.04.2017).

Санин Максим Геннадьевич
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
erorrimba@gmail.com
Научный руководитель: Зубков С.Д., к. г. н, доцент

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Кадровый резерв государственной службы — это определенная категория граждан, состоящая из кадровых государственных гражданских служащих и других граждан Российской Федерации и предназначенная, в случае необходимости, пополнить основной штатный состав государственных гражданских служащих, методом замещения более важных должностей. Создание кадрового резерва федеральных государственных органов исполняется в соответствии с рядом документов. Иследование технологий и методик формирования кадрового резерва, критерий и причин его эффективного применения, институциональных организационных аспектов работы с кадровым резервом дает возможность сформулировать некоторые рекомендации для федеральных государственных органов по совершенствованию деятельности с кадровым резервом и его результативному применению[1].

В ряде положений, установленных в федеральных государственных органах, даны различные трактовки кадрового резерва. Так, в Росимуществе и Совете Федерации кадровый резерв определен как перечень федеральных государственных гражданских служащих данных структур, а также граждан, соотвествующих установленным квалификационным требованиям для замещения имеющихся или образующихся вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы определенных групп в аппаратах ведомств соответствующего направления деятельности [2]. В Минэкономразвития это сформированная в порядке, установленном федеральным законодательством, категория служащих министерства и граждан, не состоящих на государственной гражданской службе, соответствующих квалификационным требованиям и обладающих профессиональными и личностными свойствами, какие нужны для их назначения на должности федеральной государственной гражданской службы.

Следует более точно опрделить задачи формирования кадрового резерва федерального государственного органа. В разных нормативных документах эти цели существенно отличаются. Так, в Министерстве юстиции и Росмолодежи под целями имеется в виду «формирование условий для профессионального увеличения претендентов на должности гражданской службы». В Ростехнадзоре кадровый резерв «призван гарантировать стабильность кадрового

снабжения центрального аппарата Федеральной службы по экологическому, научно - технологическому и атомному надзору». В детальном виде даже по сравнению с № 79-ФЗ целевое назначение кадрового резерва зафиксировано в Положении о кадровом резерве на государственной гражданской службе Росстроя: «Кадровый резерв создается для замещения: а) вакантной государственной должности гражданской службы в государственном органе в порядке должностного роста гражданского служащего; б) вакантной государственной должности гражданской службы и ином государственном органе в порядке должностного роста гражданского служащего; в) вакантной государственной должности гражданской службы в государственном органе гражданином, прибывающим на гражданскую службу в первый раз;

Кадровый резерв - группа обученных работников компании, прошедших предварительный отбор, особую подготовку и являющихся внутренними кандидатами на замещение должностей вышестоящих должностей руководителей [2].

Можно отметить некоторое количество типологий кадрового резерва. Например, по уровню компетентности и профессионализма, скорости замещения должности, по виду деятельности. В зависимости от целей кадровой работы можно использовать или одну, или иную типологию.

Своевременное обнаружение и удачная подготовка к работе в высокой должности будущих руководителей является сейчас важным фактором успеха в конкурентноспособной борьбе. Так же, не стоит забывать про проблему доступности, качественности, прозрачности предоставления образования, которое должно решать проблему подготовки граждан на государственную службу. Не мало важную роль играет обучение новопришедших служащих. Я считаю, что опыт с наставничеством оказался бы незаменимым, ибо этот процесс помог бы неопытному служащему раскрыть потенциал, адаптироваться и самое главное – это приобрести опыт. Этот процесс пришел в Российскую Федерацию из Советского Союза. Так же, в странах Запада этот процесс до сих пор остается популярным [3].

Конечно, обеспечить высококвалифированными специалистами дело не одного года. Это требует большого вложения средств, сил и времени. Но это нужно формирования и функционирования эффективной системы кадрового резерва.

Список использованных источников

1. Андропова, И. Ю. Кадровое делопроизводство. Документация / И.Ю. Андропова, Н.Л. Андропова, Н.В. Макарова. - М.: Академия, 2015. С. 806

2. Официальный сайт Управление государственной службы и кадровой работы администрации Липецкой области URL: http://admlip.ru (дата обращения: 19.04.2017).

3. Рудашевский, В.Д. Координационное управление - резерв перестройки / В.Д. Рудашевский. - М.: СПб.: Питер, 2015. – С. 255

Севостьянов Николай Александрович
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Липецкий филиал РАНХиГС
100sev@mail.ru
Научный руководитель: Лесных Е.В., канд. филол. наук

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В настоящее время существует большой выбор средств и инструментов для работы с молодежью. Большинство из них успешно справляются с решением отдельных локальных задач и ориентированы на определенные группы молодого поколения страны, однако в практических условиях их применение осуществляется как набор отдельных, не имеющих между собой мероприятий, реализуемых различными ведомствами, что не дает требуемого системного эффекта и результата. Безусловно, для них требуется оптимизация, поскольку на данный момент уже накоплен определённый опыт их работы, и на практике проверенные, основные проблемы их функционирования.

Инерционность и затратность государственных органов в деятельности по работе с молодежью.

Практический опыт предоставления определенных государственных услуг специалистами по работе с молодежью свидетельствует о составе случаев превышения их фактической стоимости над нормативной.

Различается время получения государственных услуг, которое зависит от специфики предоставляемых услуг. Часть услуг превышают положенные в нормативных правовых актах время получения услуги в среднем в 2 раза. Также существуют государственные услуги, в процессе предоставления которых сроки фактически соблюдаются, но

имеется практика неоднократных случаев возвращения документов по формальным основаниям.

Для реализации массовых мероприятий для граждан, проводимых органами по работе с молодежью, важно наличие большого количества точек предоставления услуги и немалого количества заявителей приводят к различиям в практике предоставления государственных услуг.

Также, наиболее массовые услуги для граждан владеют общим набором «типовых» проблем:

1) высокое время ожидания в очередях при предоставлении документов или получении результата государственной услуги;

2) плохое качество информирования и консультирования;

3) несоблюдение стандарта предоставления государственных услуг в части требований к помещениям.

Детализированное планирование на не краткосрочный период зачастую приводит к трате актуальности действий, которые были запланированы.

Планирование на долгий период, если сравнивать с зарубежными странами, у нас, в России, мало развито. Причиной этому, плохое экономическое положения нашей страны, а также изменение законодательства позволяют сомневаться в достойном результате по окончанию запланированного длительного срока.

К главным минусам долгосрочного планирования можно отнести – не факт, что с окончанием срока, результат окажется не запланированным. Из-за ошибок и риска никто не спасется, но ошибка при первых этапах планирования может стоить многих потраченных напрасно лет. Опасность долгосрочного планировании – вещь существенно нежелательная и отрицательная, но неизбежная. Но его можно свети к нулю как за счет верно составленного плана мероприятий, так и за счет грамотного составленного графика финансирования.

Проблема наличия республиканского Реестра молодежных общественных объединений.

В условиях становления России как современного демократического государства присутствует серьезная потребность в эффективном функционирование молодежных гражданских структур, какими являются самые различные формы молодежного самоуправления и самоорганизации.

Система государственной помощи молодежным и детским организациям включают в себя информационное предоставление и обучение кадров для этих объединений, привлечение их к организации

важных мероприятий, помощь молодежным проектам и инициативам их участников. Все эти меры предусмотрены Федеральным законом «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» от 26.05.1995 года. № 98-ФЗ, Указом Президента Российской Федерации от 16 мая 1996 года. № 727 «О мерах государственной поддержки общественных объединений, ведущих работу по военно-патриотическому воспитанию молодежи»;

Отсутствие областного Реестра молодежных общественных объединений не не дает возможности контролировать за деятельностью объединений, что может стать причиной снижения их эффективной работы.

Достижение целей и решения задач, направленных на совершенствование реализации молодежной политики, требуется правовых и материально-финансовых условий, для комфортного существования молодежных организаций.

Важно внедрение изменений и дополнений в нормативно-правовые акты, которые направлены на улучшение механизмов взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в осуществлении приоритетных отраслей государственной молодежной политики, на организацию условий для поддержки деятельности молодежных общественных объединений, а также на создание благоприятных условий для молодежи, находящейся в трудных жизненных ситуациях, и молодым семьям.

Чтобы реализовать поставленные цели - необходимо сформировать кадровый потенциал государственной молодежной политики и негосударственных организаций.

С целями обеспечения эффективной организации мер государственной молодежной политики требуется ввести систему критериев и показателей оценки ее эффективности, которая возьмет на себя функции отражения взаимосвязей между мерами государственной молодежной политики и изменениях в положении молодежи. Конструирование такой системы нуждается в модернизации государственной статистики в области государственной молодежной политики, в частности разработку и пересмотр уже имеющихся требований и параметров информации, отражающей положение молодежи в приоритетных сферах социально-экономической жизни России.

Финансирование мероприятий по реализации запланированных целей будут осуществляться из следующих основных источников:

федеральный бюджет;

бюджет субъекта Российской Федерации;

внебюджетные средства.

Финансирование мероприятий осуществляется теми средствами, которые предусмотрены на реализацию молодежной политики федеральном законом о федеральном бюджете на предстоящий финансовый год, также путем предоставления в установленном порядке субсидий субъектам Российской Федерации и организациям любых организационно - правовых форм. Ожидаемым результатом должны стать улучшения положения молодежи в обществе и рост вклада молодого населения в развитие страны. Результатом вклада молодежи в социально-экономическое, общественно-политическое и социо-культурное развитие страны являются: увеличение числа молодых людей, благополучно окончивших обучение и получивших образование (не ниже среднего профессионального);

уменьшение числа молодых людей, имеющих низший уровень доходов и живущих ниже прожиточного минимума;

ликвидация уровня безработицы у молодежи;

снижение уровня планки правонарушений у молодежи;

шаг вперед в деловой, предпринимательской, творческой, спортивной активности молодежи и т.д.

Список использованных источников

1. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: утв. Распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014г. №2403-р//Рос. Газ. – 2014- 8дек.

2. Официальный сайт управления молодежной политики Липецкой области URL: http://mol48.ru (дата обращения: 19.04.2017).

3. Гаврилов Ю.И. Российская молодежь: проблемы и решения. М.: Центр социального прогнозирования. 2015. 132 с.

Селиванова Татьяна Викторовна

Студент 3 курса направления подготовки «Менеджмент»

Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

tatjana.seliwanowa2011@yandex.ru

Научный руководитель: Журавлева О.В., к. т. н., доцент

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЗДАНИЯ ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИНА НА БАЗЕ ГИПЕРМАРКЕТА «ЛЕНТА» В Г. ЛИПЕЦК

«Лента» – одна из крупнейших и динамично развивающихся сетей розничной торговли в России. Она была первой российской компанией, которая начала формировать культуру оптовой и розничной торговли и за 20 лет прошла путь развития от небольшого магазина-склада в Санкт-Петербурге до ведущей сети гипермаркетов федерального значения и одного из лидеров российского ритейла[1].

На территории Липецкой области «Лента»» появилась совсем недавно, в 2014 году, но уже занимает лидирующее положение на рынке среди представленных на сегодняшний день гипермаркетов-конкурентов.

Положительная динамика показателей, характеризующих финансово-экономическую деятельность компании побудила к практическому исследованию по разработке и внедрению интернет-магазина на базе существующего гипермаркета.

Так, целью работы стало исследование, направленное на оценку практических действий по созданию интернет-магазина на базе гипермаркета «Лента» в г. Липецк, а также выявление положительных результатов от его внедрения.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть преимущества от создания интернет-магазина;
- разработать дерево целей, отражающее основные аспекты реализации поставленной цели;
- сформировать комплекс мероприятий, с помощью которых будет достигнута выдвинутая цель;
- отразить возможные риски и способы управления ими;
- провести экономические расчеты на внедрение такой бизнес-идеи.

Стоит отметить, что Липецкая область - один из стабильных регионов России по уровню экономического развития. При этом уже произведенный анализ показал, что такая ниша, как интернет-магазин на базе гипермаркета свободна. Что является несомненным преимуществом от реализации такого проекта.

Для комплексного анализа и оценки внедрения интернет-магазина обратимся к дереву целей, которое наиболее эффективно при таком нововведении.

Кратко отразим возможные риски:

1. Технические сбои. В процессе обслуживания клиентов могут возникать сбои и поломка оборудования. Также возможна частичная потеря или искажение данных при передаче по каналам связи из-за сбоев в телекоммуникационном оборудовании. Решить данную проблему мо-

жет четкое функционирование службы технической поддержки гипермаркета.

2. Повышение уровня конкуренции. Существует вероятность появления конкурентов через некоторое время после создания Интернет-магазина, оказывающих аналогичные услуги. На данный момент основными конкурентами гипермаркета «Лента» в городе Липецк являются «Ашан» и «Метро», нельзя исключать вероятность появления такого типа обслуживания и у этих компаний. В результате посещаемость сайта может упасть, а, следовательно, и прибыль.

3. Проблемы с наймом. Для реализации поставленной цели необходимо привлечь грамотных технических специалистов. На данный пункт следует обратить особое внимание, так как, ошибка с выбором специалиста может повлечь за собой риск увода коммерческой и технической информации из компании; потерю репутации в глазах клиентов и партнеров; потери от неполученной выручки.

Поэтому для того, чтобы свести к минимуму такой риск, следует обратиться в профильные кадровые агентства.

4. Проблемы, связанные с доставкой товара. Доставка товара в интернет-магазине – это одна из главных проблем для владельца бизнеса. Случиться может все что угодно: ошибка в адресе доставки, отсутствие покупателя дома в момент доставки. Все это чревато дополнительными денежными затратами, поэтому для того, чтобы они не происходили, необходимо наладить четкую работу администратора, следящего за отправкой товара, который с помощью телефонного звонка будет получать информацию о наиболее удобном времени доставки товара и наличии клиента дома.

5. Риск отправки некачественного товара. Для преодоления данного риска необходимо обеспечить качественную комплектацию товаров, хранящихся на складе.

6. Низкий уровень спроса на начальном этапе функционирования интернет-магазина. На начальный период прибыль будет минимальной. При помощи размещения рекламы разными способами произойдет быстрый и масштабный охват потребителя. Важную роль в привлечении клиентов на начальном этапе окажут карты лояльности, которые есть у большинства покупателей гипермаркета.

Все описанные выше риски вполне управляемы. Для минимизации их появления в первую очередь необходима четкая работа отдела продаж, а также руководящего звена, которые в данной организации находятся на высоком уровне развития, все это позволит свести к минимуму вероятность появления рисковых ситуаций.

Таким образом, проведенное исследование показало, что реализация предложенной бизнес-идеи позволит многократно увеличить прибыль компании за счёт приобретения товаров потребителями не только в магазинах, но и через интернет-сайт, а на срок реализации проекта понадобится меньше месяца.

Список использованных источников

1. Лента (сеть магазинов) [Электронный ресурс] https://ru.wikipedia. org/wiki/Лента_(сеть_магазинов)

2. Рейтинг социально-экономического развития регионов [Электронный ресурс] http://www.credinform.ru/ru-RU/herald/details/19c92def28d9

Селиванова Татьяна Викторовна
Студент 3 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
tatjana.seliwanowa2011@yandex.ru
Научный руководитель: Дронова Н.А., ст. преподаватель

КРАУДСОРСИНГ: КОЛЛЕКТИВНЫЙ РАЗУМ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

В настоящее время во всем мире наблюдается возрастание интереса к возможностям коллективной деятельности, появляется все больше новых форм и способов взаимодействия компании с работниками, клиентами, партнерами, заинтересованной общественностью. Одной из таких форм привлечения людей к непосредственному участию в коллективном творчестве, решению проблем и генерации предложений для поставщиков задач является краудсорсинг.

Краудсорсинг основан на одной простой идее: коллективный разум более продуктивен, чем отдельный, даже самый гениальный человек. Стоит это недорого, а то и вовсе ничего, а качество решений зачастую бывает гораздо выше, чем при заказе у профессионалов.

Кроме того, конкуренция на сегодняшний день приводит в большинстве случаев к ситуациям, когда таланта и изобретательского потенциала топ-менеджмента и среднего звена становится недостаточно для повышения эффективности деятельности организации, и более высокие уровни управления вынуждены спускаться за идеями вниз к своим сотрудникам.

Целью работы стало всестороннее описание краудсорсинга как инструмента развития бизнеса.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- проследить исторический аспект развития краудсорсинга в нашей стране и за рубежом;

- отразить практические результаты использования краудсорсинга.

Методами исследования выступили: анализ, синтез, сравнительный, графический, исторический.

Инструмент, используемый сейчас крупнейшими успешными компаниями применили впервые власти Великобритании еще в 1714 году, когда установили приз за нахождение точного метода определения долготы на море. При этом Правительство предложило поучаствовать в решении головоломки всем, кто на это способен вместо какого-то одного ученого.

В научную среду термин «краудсорсинг» был впервые введен Джеффом Хау в 2006 г. Он определил краудсорсинг как «процесс, в котором компания переносит определенные функции, которые до этого возлагались на сотрудников и аутсорсинговые предприятия, а также поставщиков, на неопределенное, достаточно большое количество людей в формате открытого запроса»[1].

На Западе краудсорсинг укоренился в корпоративной культуре крупных компаний. Его используют абсолютно во всех сферах: в науке, медицине, сложных технологических проектах, социальном и культурном сотрудничестве, а также в креативных конкурсах и разработках цифрового контента. Впервые краудсорсинг был применен компанией I Stock Photo, которая стала одним из самых успешных фотобанков в истории, предоставляющим пользователям фотографии не по 100-150 долларов за одно скачивание, а всего за 1 доллар, да и выбор фотографий был значительно шире. И здесь не маловажен тот факт, что все эти фотографии загружались на сайт обычными пользователями на чисто добровольной основе.

По разным оценкам, от 70 до 90% мировых брендов прибегают к краудсорсингу. Более того, компании уже научились оценивать эффективность внедрения решений с его помощью. Coca-Cola этим летом рапортовала об экономии 92% своих средств благодаря использованию краудсорсинга[2].

В России краудсорсинг пока только набирает обороты. Однако, несмотря на сравнительную молодость данного направления, уже реализовано немало успешных отечественных проектов в этой области.

В качестве основы для рассмотрения практических возможностей использования краудсорсинга в деятельности компании стоит обратиться к опыту ПАО «Сбербанк России» — компании, которую по праву можно охарактеризовать как одну из самых инновационных в России. Президент и председатель правления Сбербанка России, Герман Греф считает, что краудсорсинг - это «главный прорыв 21 века».

Первый опыт использования некоторого прообраза технологии краудсорсинга в Сбербанке был связан с созданием в 2009 г. системы «Биржа идей». Эта система включает техническую платформу, с помощью которой каждый сотрудник банка со своего рабочего компьютера имеет возможность предложить инновационную идею, позволяющую улучшить работу банка. После этого группа экспертов рассматривает поступившие предложения сотрудников.

Авторы тех идей, которые признаются успешными и могут быть использованы в работе банка, получают вознаграждение, предусмотренное действующими в банке системами поощрения. На сегодняшний день в системе «Биржа идей» зарегистрирована почти половина сотрудников, около 7% предложенных сотрудниками инноваций было внедрено за 2010 г. Всего за 2009–2015 гг. было подано более 230 тыс. заявок. Благодаря «Бирже идей» в 2010 г. Сбербанку удалось сэкономить 27,4 млрд руб.[3]

Среди других наиболее успешных отечественных проектов стоит выделить «Фабрику идей» МТС, представляющую собой многоуровневую систему сбора идей сотрудников, начиная от региональных отделений и заканчивая головным офисом. Стимулом для сотрудников здесь служит не материальное вознаграждение, а различные бонусы, в том числе карьерное продвижение.

Социализация бизнеса сегодня является мощным инструментом его развития, а краудсорсинг позволяет реализовать проект социализации на практике. Данное направление обладает большим количеством преимуществ: экономия средств, возможность выбора из множества идей, максимально широкий охват аудитории. Однако, не стоит забывать, что краудсорсинг это не волшебная палочка, и чтобы оценить эффективность применения такого направления должно пройти время, также не стоит забывать о том, что для успешной реализации такого типа идеи ее участники должны обладать высоким уровнем мотивации, самоконтролем, постоянно поддерживать обратную связь, что зависит, в первую очередь, от эффективности организации системы управления.

Список использованных источников

1. Бакаленко А.В., Долженко Р.А. Краудсорсинг как инструмент мобилизации интеллектуальных ресурсов: опыт использования в Сбербанке России // Российский журнал менеджмента. 2016. № 3. С. 77-78
2. Закамская Е. Н., Меркушова Н. И. Внутренний краудсорсинг как эффективный инструмент современного менеджмента // Молодой ученый. 2015. №5. С. 260-261
3. Краудсорсинг – что это такое [Электронный ресурс] https://kontur.ru/articles/415

Селезнева Екатерина Александровна
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
katerinka0234@mail.ru
Научный руководитель: Гурина М.А., к.э.н., доцент

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОГРАММЫ ЛОЯЛЬНОСТИ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

В современных условиях экономического кризиса, уменьшения покупательской способности граждан и жесткой конкуренции появилась достаточно сложная проблема перед популярными торговыми сетями – как удержать имеющихся покупателей, решить вопрос потребительской лояльности и приверженности потребителей к торговому предприятию. По этой причине актуальным является создание программы лояльности, как инструмента маркетинга отношений, основанного на развитии и поддержании долгосрочных связей с покупателями.

На сегодняшний день собраны определенные теоретические исследования и практический опыт применения программ лояльности в розничной торговле. На практике видно, что большинство из применяемых на отечественном рынке программ лояльности не так результативны. Причины этому - отсутствие системного подхода к их организации, использование однотипных инструментов поощрения постоянных потребителей, недостаточное применение накопленной информации о потребителях, использование программ без учета региональных особенностей. Данные факты подтверждают актуальность проведения исследования в части формирования программ лояльности для конкурентных преимуществ.

Создание программы лояльности в розничной торговле должно основываться на интеграции усилий, слаженности действий всех звеньев

розничной цепи. Именно это позволит влиять на восприятие и удержание потребителей, формировать долгосрочную привязанность покупателей. Программа лояльности – комплекс маркетинговых мероприятий для развития повторных продаж имеющимся клиентам в будущем, продажи им дополнительных товаров и услуг, продвижения корпоративных идей и ценностей, прочих видов потенциально прибыльного поведения.

В процессе формирования и развития программ лояльности в розничной торговле допустимо выделить некоторые основные позиции:

1. При использовании программ лояльности создаётся имидж предприятия, поддерживается лояльность потребителей, создаются надежные отношения между предприятием и потребителем.

2. Сетевым предприятиям розничной торговли необходимо в совокупности применять технологии программ лояльности: формировать различного рода привилегии, поддерживать достойный профессиональный уровень обслуживающего персонала в торговом зале, применять действенные приемы «уникальных» предложений.

3. Вырабатывание программ лояльности основывается на определение цели программы лояльности, выборе главного фактора программы, определении экономической целесообразности, выбора инструментов программ лояльности, а так же определении привлекательности для потребителей [2].

На сегодняшний день получило развитие большое количество магазинов розничной торговли различных форматов: дискаунтер, магазин «у дома», супермаркет, универсам, универмаг и т.д. Подобные форматы магазинов в процессе работы используют разные инструменты повышения лояльности своих клиентов.

Наименьшее количество средств на программы лояльности затрачивают магазины формата «дискаунтер» и «гипермаркет». Главная причина состоит в том, что подобные магазины максимально сокращают свои издержки с целью подержания низких цен на товары. Основным инструментом повышения лояльности покупателей в данном случае являются низкие цены. Не могут себе позволить поддерживать низкие цены магазины формата «у дома». Но имея небольшое, ограниченное количество покупателей, они способны максимально анализировать свои отношения с клиентами. Наиболее дорогие и сложные программы лояльности применяют магазины формата «универсам», так как данные магазины менее конкурентоспособны, чем другие. Универсамам характерно широкое использование фиксированных или накопительных скидок, клубных карт. Кроме этого, значительные средства вкладываются в оформление магазина, чтобы у покупателя сложилось впечатление высокого качества обслуживания.

К основным задачам программы лояльности розничных магазинов относятся:

1. Поддержание позитивного отношения сотрудников к компании.

2. Создание положительного образа розничной продуктовой сети в глазах потребителей и торговых партнеров.

3. Снятие отрицательного отношения покупателей к сети магазинов.

4. Пополнение базы данных о покупателях и клиентах сети магазинов.

Основными участниками программы лояльности сети розничных магазинов могут являться:

1.Сотрудники компании. Программа по работе с сотрудниками включает следующие направления работы:

-внедрение стандартов обслуживания;

-мониторинг качества обслуживания покупателей, проводимый при помощи «Таинственного покупателя»;

-обучение и развитие сотрудников;

-информирование сотрудников о новых товарах, рекламных акциях.

2.Торговые партнеры, в частности, поставщики товаров. Подобные программы включают следующие способы взаимодействия:

- собрания для обсуждения рабочих вопросов;
- обмен коммерческой информацией;
- совместные рекламные проекты.

3. Покупатели. Программа по работе с покупателями включает следующие мероприятия:

- создание дисконтно-накопительных карт для постоянных покупателей для повышения числа лояльных покупателей;
- фиксирование информации о покупателях в базе данных и анализ информации;
- организация недельных акций по снижению цены на конкретные товары;
- проведение праздников, «дней подарков»,
- проведение совместно с поставщиками рекламных проектов, дегустаций для всех покупателей.

На основе проведенных анализов, оценок деятельности программы разрабатываются корректировочные мероприятия по всем выявленным недостаткам. После этого, с течением определенного периода времени, проводятся соответствующие анализы, оценка достижения поставленных целей программы лояльности. Данный процесс позволяет формировать

комплексы как долгосрочных, так краткосрочных мероприятий по поддержанию лояльности в различных целевых группах потребителей [3].

Настоящая лояльность позволяет добиться того, что клиент остается с компанией на долгие годы. Такая лояльность зарабатывается в течение определенного времени и имеет под собой веские основания. Поэтому необходимо непрерывное движение вперед и четкое видение будущего. Но без регулярного мониторинга основных показателей развития, четкого плана перспектив развития программы для сети магазинов, дальнейший успех компании невозможен.

Свои особенности присутствуют при формировании и развитии программы лояльности для федеральных и региональных сетей. Местная сеть должна знать своего покупателя в «лицо». Поэтому при дальнейшей разработке программы лояльности необходимо выявить и учитывать региональную специфику, а не ориентироваться на общие исследования. Именно выявление специфики позволит местной сети, в отличие от федеральных, более четко определить социально-экономический портрет покупателя, а так же четко сегментировать клиентские категории.

На рынке существует множество схожих программ лояльности. Причина однотипности программ лояльности заключена в однообразности предоставляемых вознаграждений и компенсаций. От данного обстоятельства зависит безразличие покупателей к программе лояльности [4]. Именно поэтому для успешного ориентирования программ на конкретного потребителя важно, что бы создаваемая программа лояльности отличалась от уже существующей на рынке.

Подводя итоги, следует отметить, что на сегодняшний день программа лояльности - один из самых эффективных инструментов работы с потребителем. Но создавать или внедрять ее следует, когда имеется четкое понимание, какой должна быть программа, и как ее можно использовать. Компании же, которые освоят науку и искусство маркетинга партнерских отношений, создадут альянсы с покупателями, партнерами и поставщиками, будут использовать современные технологии, смогут преодолеть сложный период кризисных явлений в экономике.

Список использованных источников

1.Костоглодов Д.Д., Иванченко О.В. Маркетинг долгосрочных партнерских отношений в банковской сфере: моногр./ Д.Д. Костоглодов, О.В. Иванченко /Рост. гос. экон. унт. «РИНХ» Ростов н/Д, 2009.149с.

2. Иванченко О. В., Баранова О. Ю. Анализ поведения потребителей на рынке продовольственного ритейла //Концепт. –2015. –

Современные научные исследования: актуальные теории и концепции. Выпуск 3.

3.Федоров В.К., Бендерский Г.П., Епанешникова Е.К. Создание программы лояльности на основе принципа маркетинга отношений // Инновационный менеджмент. 2008.№ 11.С. 47.

4. Монаева Т. Инструменты и технологии программ лояльности в XXI столетии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:
http://www.management.com.ua/ marketing/mark156.html.

Сергачева Анна Юрьевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
ane4ka48ru@yandex.ru
Научный руководитель: Черняев В.В., д. п. н., доцент

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ КООПЕРАТИВОВ

Приоритетным направлением устойчивого развития сельских территорий является развитие кооперативов, которые участвуют в решении социально-экономических проблем сельского населения.

Актуальность исследования данной темы обусловлена тем, что кооперация на современном этапе это система различных кооперативов и их союзов, созданных субъектами агробизнеса в целях удовлетворения своих экономических и иных потребностей [4, С.68].

В условиях рыночной экономики кооперация позволяет своим участникам:

- обеспечить конкурентоспособность на рынках товаров и услуг;
- более полно использовать достижения научно-технического прогресса, современных технологий, доступ к банковским и иным услугам;
- существенно повысить уровень доходов сельскохозяйственных товаропроизводителей как за счет более эффективной деятельности, так и устранения излишних посредников, влияния на ценовые отношения на рынке;
- формировать активную поведенческую позицию участников кооперации, которые, являясь собственниками средств производства и произведенной продукции (услуг), имеют большую возможность для самоорганизации и участия в управлении хозяйственной деятельностью;

- за счет формирования кооперативных объединений на всех уровнях управления, отражать интересы своих членов, влиять на аграрную политику государства.

Кооперативная модель хозяйствования не только уместна в условиях экономической нестабильности, но и востребована [1].

Необходимо отметить, несмотря на высокую значимость кооперативных форм хозяйствования, до конца не решены вопросы эффективного использования их производственного и социального потенциала. Для улучшения ситуации в сельскохозяйственном производстве необходимо постоянное совершенствование деятельности органов власти по развитию кооперативных форм хозяйствования.

В настоящее время развитие и государственная поддержка кооперативных форм хозяйствования осуществляется в рамках Федерального закона от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации», Федерального закона от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», Государственной программы развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 – 2020 гг.

Региональный аспект развития социально-экономических систем в контексте вклада кооперативных форм хозяйствования в настоящее время приобретает все большее значение, которое выражается в сфокусированном исследовании условий, факторов и механизмов перехода к интенсивному пути развития экономики региона [2].

По состоянию на 01.01.2017 в агропромышленном комплексе Липецкой области зарегистрировано 855 сельскохозяйственных потребительских кооперативов, в том числе 316 кредитных, 59 перерабатывающих, 480 снабженческо-сбытовых. За 2016 год создано 157 кооперативов (18 % от общего количества).

В кооперацию вовлечено более 89 тысяч ЛПХ. В 2016 году 6 сельскохозяйственных потребительских кооперативов получили гранты на развитие материально- технической базы в сумме 34,9 млн рублей (в т.ч. 24,9 млн рублей федеральный бюджет) [3].

За год в кооперативное движение вовлечено 61,7 тыс. малых форм хозяйствования (сейчас их 90,5 тысяч), доля ЛПХ, вовлеченных в кооперативную деятельность, за год увеличилась в три раза (с 28,8 до 89,8 тысяч), доля работающих кооперативов возросла с 83 % до 84 %.

Несмотря на положительные тенденции, активному развитию кооперации препятствует ряд объективных факторов. Прежде всего, организационного характера:

- психологическая неготовность к самостоятельному кооперированию и налаживанию партнерских отношений;

- недостаточный уровень правовой культуры, информированности населения о преимуществах кооперации и законодательных условиях ее развития и деятельности;

- дефицит квалифицированных кадров, отсутствие механизма их подготовки и закрепления.

А также экономического характера:

- низкий уровень доходов населения, что не позволяет им обеспечить необходимый стартовый капитал для создания и развития кооперативов;

- недоступность банковских кредитов, обусловленная недостатком залоговой базы и высокими ставками за привлекаемые финансовые ресурсы;

- отсутствие эффективной системы сбыта как ключевого звена в товаропроводящей цепи, что сдерживает развитие кооперации и выход кооперативов на внутренние и внешние рынки, не позволяет добиться рентабельности необходимой для расширенного воспроизводства;

- отсутствие эффективной системы кооперации, многоуровневой вертикали управления. Чтобы кооперативное движение стало мощным сегментом экономики, требуется государственная поддержка и создание режима наибольшего благоприятствования.

Таким образом, в целях совершенствование деятельности региональных органов власти по поддержке кооперативных форм хозяйствования рекомендуется:

- для оказания практической помощи кооперативам предлагается создание центров развития кооперации в муниципальных образованиях Липецкой области с целью организационного, юридического сопровождения их деятельности;

- для стимулирования создания условий развития и повышения эффективности деятельности сельскохозяйственных кооперативов в отраслях животноводства и растениеводства предлагается проведение модернизации материально-технической базы сельскохозяйственной кооперации в сфере производства, переработки и хранения продукции.

Список использованных источников

1. Владимирова С.В. Роль кооперации в решении проблем сельского населения в условиях экономической нестабильности // Фундаментальные и прикладные направления модернизации современного общества: экономические, социальные, философские, политические,

правовые, общенаучные аспекты. Материалы международной научно-практической конференции: в 4-х частях. 2015. С. 103-105.

2. Уколова Л.В. Кооперативы современной России: учеб. пособие. Белгород: Изд-во БУПК, 2015. С. 28.

3. Официальный сайт Управления сельского хозяйства Липецкой области. URL: http://ush48.z4.ru (дата обращения: 14.04.2017).

4. Гурина М.А., Вовченко Л.А., Коблякова А.А. Кооперация как форма развития сельского хозяйства региона в условиях внешних ограничений// Стратегические инициативы социально-экономического развития хозяйствующих субъектов региона в условиях внешних ограничений: материалы международной научно-практической конференции, организованной совместно с администрацией ОЭЗ «ППТ «Липецк». 2017. С. 67-69.

Сидельникова Екатерина Владимировна,
Моисеев Александр Дмитриевич
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
epanchina1965@mail.ru
к. ю. н, доцент
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Особое место в деятельности государства занимает плановая и предшествующая ей прогнозно-аналитическая функция: в управлении социальной сферой, финансовыми и трудовыми ресурсами страны, в целом в управлении общественными благами. Государственные предприятия, работающие на коммерческих началах, должны действовать по законам рыночной экономики, но и не могут быть в стороне от планов государства по обеспечению реализации общенациональных интересов.

Более того, государство берет на себя целый ряд нормативно-правовых функций, устанавливающих правила взаимодействий между субъектами рынка, органами власти, гражданами. С этой точки зрения такая деятельность государства носит характер директивы со стороны общества, закрепленной правовыми актами. Директивный характер носят и задачи - цели, поставленные государством перед госпредприятиями и учреждениями, действующими в условиях конкретной рыночной среды.

Важнейшая задача государства - определение национальных и региональных приоритетов, целей социально-экономического развития, поиск и привлечение ресурсов, формирование социально-эффективных механизмов мотивации активной жизнедеятельности общества и его основных слоев. Такие задачи реализуются через прогнозно-аналитическую, планово-программную и организационную деятельность правительственных органов, как правило, с привлечением бизнеса, академической науки, общественности.

Исторически теоретические и прикладные разработки прогнозов и планов развития народного хозяйства впервые были начаты в дореволюционной России, затем продолжены в РСФСР и СССР. Эти работы оказали существенное влияние на формирование государственного регулирования и планирования социально-экономического развития во всех странах мира.

Сегодня в России основой нормативно-правовой базы стратегического планирования является федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [2].

Федеральный закон устанавливает правовые основы стратегического планирования в Российской Федерации, координации государственного и муниципального стратегического управления и бюджетной политики, полномочия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и порядок их взаимодействия с общественными, научными и иными организациями в сфере стратегического планирования.

В соответствии с законом стратегическое планирование в Российской Федерации осуществляется на федеральном уровне, уровне субъектов Российской Федерации и уровне муниципальных образований. Федеральный закон регулирует отношения, возникающие между участниками стратегического планирования в процессе целеполагания, прогнозирования, планирования и программирования социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, отраслей экономики и сфер государственного и муниципального управления, обеспечения национальной безопасности Российской Федерации, а также мониторинга и контроля реализации документов стратегического планирования.

Стратегическое планирование экономического развития муниципального образования – это процесс определения того, каким муни-

ципалитет хочет быть в будущем, и включает в себя поиск кратчайших путей для достижения этой цели [3, С.218].

В процессе стратегического планирования должна быть выработана Стратегия развития муниципального образования (далее – Стратегия), т.е. на основе серьезного анализа реальной ситуации в МО определяется стратегический выбор развития территории (миссия, главная стратегическая цель развития) и приоритетные направления, ведущие к достижению главной цели. Стратегия, как правило, разрабатывается на 10-15 лет. Под стратегией социально-экономического развития муниципального образования в соответствии с законом понимается документ стратегического планирования, определяющий цели и задачи муниципального управления и социально-экономического развития муниципального образования на долгосрочный период.

В рамках стратегического планирования администрация МО также занимается разработкой прогноза социально-экономического развития муниципального образования - документа стратегического планирования, содержащего систему научно обоснованных представлений о направлениях и об ожидаемых результатах социально-экономического развития муниципального образования на среднесрочный или долгосрочный период.

Еще одним документом стратегического планирования, содержащим комплекс планируемых мероприятий, взаимоувязанных по задачам, срокам осуществления, исполнителям и ресурсам и обеспечивающих наиболее эффективное достижение целей и решение задач социально-экономического развития муниципального образования является муниципальная программа.

Стратегическое планирование МО необходимо для:

− выявления слабых и сильных сторон, индивидуальных особенностей территории;

− формулирования основной цели развития МО;

− определение приоритетов экономического и социального развития;

− позиционирования муниципалитета, определения своей миссии;

− формировании положительного имиджа территории;

− привлечения инвестиций в экономику МО;

− привлечения в МО средств региональных и федеральных программ.

В проведении стратегического планирования заинтересовано все население муниципального образования, а также отдельные группы жителей. Для любого человека, живущего в городе, поселке,

селе, безусловно важно, каким будет его территория через 10-15 лет, насколько комфортно там будет проживать ему самому и членам его семьи, детям и внукам. Привлечение к участию в стратегическом планировании развития МО различных групп населения можно реализовать через принцип партисипативности [1, С.16].

Партисипативность – это широкое участие, включенность населения в организацию жизни, управление на территории своего муниципального образования, формирование ответственной, активной позиции. Реализация этого принципа при разработке Стратегии чрезвычайно важна для ее будущей успешной реализации.

Таким образом, функционирование системы муниципального управления сегодня невозможно без опоры на механизм стратегического планирования территории, который позволяет дать оценку потенциалу территории и, опираясь на научную базу, разработать план действий по эффективному развитию муниципалитета.

Список использованных источников

1. Гурина М.А. Социокультурные и духовно-нравственные составляющие как условие развития и повышения конкурентоспособности территории//Россия и мир: экономические, правовые и социальные аспекты развития: материалы X Международной заочной научно-практической конференции (21 апреля 2016 г., г.Липецк). 2016. С.15-21.

2. О стратегическом планировании в Российской Федерации: федер. закон от 28 июня 2014 г. № 172 (в ред. от 23.06.2016): принят Гос. Думой 20. 06.2014 г.: одобр. Советом Федерации 25.06.2014 // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» URL: http://base.consultant.ru/cons. (дата обращения: 15.04.2017)

3. Настольная книга для муниципальных политиков/ Под ред. Е.С.Шуриной, В.А. Сивицкого. М.: 2009. С.218.

Соболева Анна Владимировна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и
муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
anyta48_grz@mail.ru
Научный руководитель: Иванов А.Г., к. ф. н., доцент

К ВОПРОСУ ОБ УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время экономическая система России особо подвержена кризисным явлениям, в связи с этим государству необходимо уделять особое внимание решению определенных проблем по управлению социально-экономическим развитием страны.

Управление социально-экономическим развитием территории муниципального образования означает ее способность противостоять к воздействиям различного характера, неуклонное повышение качества жизни населения и обеспечение непрерывного расширенного воспроизводства муниципального хозяйственного комплекса.

Муниципальное образование, в сложившейся системе управления его развитием, представляет собой социально-экономическую систему, включающую субъекты и объекты управления, структурированные по иерархическим уровням управления, каждый из которых имеет свое функциональное назначение и зону ответственности. Безусловно, социально-экономическое развитие муниципального образования должно быть комплексным.

Муниципальному образованию для реализации своей стратегии необходимо ориентироваться на собственные ресурсы, благодаря которым возможна разработка и реализация программ, обеспечивающих приток финансовых средств для реализации социальных проектов на территории муниципального района [1].

Действуя в направлении комплексного социально-экономического развития муниципального образования, органы местного самоуправления разрабатывают и утверждают текущие и перспективные планы экономического и социального развития, которые должны быть ориентированы на мобилизацию собственных возможностей и ресурсов, на приоритетное решение наиболее острых проблем жизнеобеспечения населения, формирования рыночной инфраструктуры.

Выявление основных проблем развития муниципального образования создает объективную основу для системного построения целей и задач его развития.

В качестве главной цели социально-экономического развития рассматривается повышение качества жизни населения, при этом преобразования в экономической сфере выступают как средства достижения этой цели.

Практическая составляющая управления социальной и экономической сферой предполагает регулирование социально-экономических и об-

щественно-политических процессов силами и средствами публичных органов местного самоуправления в пределах их компетенции. Понятие «механизм управления» по мнению ученых Л.В. Лоскутовой, Е.В. Третьякова, представляет собой «совокупность взаимодействующих связанных элементов - состояний, процессов, социально-экономических норм, - объединённых определенной целью и являющихся инструментарием, переводящим объект из одного состояния в другое посредством определенного воздействия»[2].

В силу норм законодательства России, хозяйствующие субъекты муниципального образования являются источниками формирования статей местного бюджета. Его расходование предусматривает финансирование решения вопросов местного значения для удовлетворения общественных потребностей, обеспечивающих жизнедеятельность общества. Социальная сфера, как отмечают Б.М. Генкин, Н.И. Глазунова, В.Б. Зотов, охватывает различные социальные институты - здравоохранение; образование; социальную защиту и социальное обеспечение; физическую культуру и спорт; культурное воспитание; безопасность проживания; благоустройство территории, транспорт, связь и др. Следовательно, экономическую систему муниципального образования необходимо рассматривать вместе с социальной сферой, та как использование экономических ресурсов позволяет удовлетворять потребности обслуживаемого населения муниципалитета (производить необходимые товары, оказывать населению все виды работ и услуг) [3].

Муниципальное образование является первичным территориальным звеном народного хозяйства и сообществом населения, которое организуется для совместного производства и потребления, самостоятельного ведения местного и муниципального хозяйства, то есть самоуправления. В любом территориальном образовании, даже сравнительно небольшом, которым может являться муниципальное образование, происходят самые разнообразные производственные и социальные процессы [4]. В них пересекаются многочисленные интересы, в том числе отраслевые и территориальные.

Безусловно, вся эта многообразная жизнедеятельность, социально-экономические отношения нуждаются в эффективном регулировании. Значительная часть возникающих здесь проблем и противоречий требует решения в масштабе страны с привлечением административного и финансового ресурсов центра. Вместе с тем определяющую роль в социально-экономическом развитии муниципального образования играют органы местного самоуправления.

Список использованных источников

1.Егоршин А.П., Львов Д.С., Гранберг А.Г. [и др.]. Стратегическое управление: регион, город, предприятие: учеб. пособие / Под ред. Е.А Костромина, М.Ю. Чинякова. М.: Финансы и статистика, 2013. С.36.

2.Лоскутова Л.В., Третьяков Е.В. Стратегия и комплексный механизм управления социально-экономическим развитием муниципального образования: учебнопрактическое пособие. СПб.: Невский проспект, 2012. С.9.

3.Пинская Е.В. Комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования // Вестник Южно-Уральского государственного университета, 2012. № 13 (68). С.34.

4. Гурина М.А., Моисеев А.Д., Аксенова М.А. Устойчивое развитие муниципального образования: экономические, управленческие и духовно- нравственные аспекты// Социально-экономические явления и процессы. 2014. Т. 9. №9. С. 7-12.

Соколова Алина Викторовна
Сокольская Тамара Игоревна
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
alinasokolova707@gmail.com
канд. биолог. наук, доцент
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

К ВОПРОСУ О СТРАТЕГИИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

К числу главных стратегических национальных приоритетов развития Российской Федерации относится обеспечение экологической безопасности, рационального природопользования и охраны окружающей среды, что отражено в государственных программах, реализующихся в рамках направления социально-экономического развития нашей страны.

Обеспечение экологической безопасности России, как условия выживания граждан страны и государства, по экспертным оценкам, возможно в результате смены существующих экономических приоритетов на экологические в сфере государственной политики [8]. В настоящее время в России отсутствует единый документ стратегического планирования в области эколого-ориентированного развития, цели и задачи которого однако включены в ряд стратегических доку-

ментов Российской Федерации по разным направлениям государственной политики. Так, в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации отмечается, что экологическая безопасность является важной составляющей национальной безопасности страны [4].

Для совершенствования экологического законодательства и повышения эффективности государственного управления в сфере защиты населения от экологической опасности целесообразным представляется принятие Стратегии экологической безопасности Российской Федерации, проект которой в настоящее время является давно разработанным усилиями научного сообщества, органов законодательной и исполнительной власти.

В начале 2017 года Россия занимала 32 из 180 мест в международном рейтинге по индексу экологической эффективности, который показывает нагрузку на окружающую природную среду и измеряется на основе 22 показателей в 10 категориях, отражающих различные аспекты состояния окружающей природной среды и жизнеспособности её экологических систем, сохранение биологического разнообразия и проч. [7]. В целом можно отметить, что позиция России является высокой, что характеризует общую устойчивость социально-экономического развития страны.

Среди реализуемых в нашей стране на современном этапе нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны природы и обеспечения экологической безопасности, можно отметить такие как: Экологическая доктрина Российской Федерации [5], Концепция перехода Российской Федерации к устойчивому развитию [2], Основы государственной политики в области экологического развития России на период до 2030 г.[3], а также Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г., а также Концепцию долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.[6].

Таким образом, находящаяся в проектной стадии Стратегия экологической безопасности Российской Федерации на период до 2025 года может стать новым документом стратегического планирования в сфере обеспечения национальной безопасности Российской Федерации, определяющим направления реализации государственной политики по обеспечению экологической безопасности. Предполагается, что Стратегия будет являться комплексным планом по реализации Стратегии национальной безопасности, Концепции устойчивого развития, Экологической доктрины, Основ государственной политики в области экологического развития в той части, в которой указанные документы нацелены на обеспечение экологической безопасности как

элемента, составной части национальной безопасности [9].

В новой редакции (по состоянию на 25.01.2016) проекта Стратегии экологической безопасности Российской Федерации на период до 2025 года дается основанное на многолетних исследованиях и научных дискуссиях обоснование понятию экологической безопасности как элемента национальной безопасности. Это понятие определяется как состояние защищенности человека, общества и государства от угроз, вызываемых изменениями окружающей среды, обусловленных хозяйственной и иной деятельностью, а также природными явлениями [1].

Необходимо отметить, что в проекте Стратегии предложены вполне реалистичные сценарии возможного развития ситуации в сфере обеспечения экологической безопасности в нашей стране: пессимистический, реалистический и оптимистический. В качестве механизма оценки состояния экологической безопасности в проекте названы 17 индикаторов (показателей) состояния экологической безопасности, путем определения значений которых и прогнозной оценки достижения запланированных значений показателей с учетом их текущего значения планируется осуществлять контроль эффективности реализации Стратегии.

Выбор показателей для оценки является ключевым при построении комплексной системы оценки результативности и эффективности государственного управления в сфере экологической безопасности. Установление необъективной и несбалансированной системы показателей может повлечь за собой еще более серьезные последствия, чем отсутствие системы оценки в целом. Перечисленные в проекте стратегии показатели являются вполне достижимыми.

Кроме всего прочего, в новом проекте Стратегии вполне логично перечисляются существующие вызовы и угрозы экологической безопасности РФ; предложены реалистичные сценарии возможного развития ситуации в сфере обеспечения экологической безопасности в нашей стране; прописаны задачи, функции и порядок взаимодействия органов государственной власти в целях реализации данной Стратегии; рассмотрены механизмы оценки состояния экологической безопасности РФ и контроля эффективности реализации Стратегии, а также планируемые результаты реализации Стратегии, источники и механизмы ее ресурсного обеспечения.

Таким образом, для развития и эффективной координации деятельности органов государственной власти, бизнеса и институтов гражданского общества, направленной на обеспечение экологической безопасности как важнейшего компонента национальной

безопасности, представляется целесообразным завершение работы по утверждению Стратегии экологической безопасности Российской Федерации на период до 2025 года.

По результатам проведенной оценки проекта стратегии экологической безопасности можно предложить следующие направления совершенствования [10].

1. Обеспечение согласованности и сбалансированности со Стратегией экологической безопасности основных документов стратегического планирования, разрабатываемых на федеральном уровне и на уровне субъектов Российской Федерации, включая согласованность утверждаемых ими целей и задач, показателей достижения этих целей и решения этих задач, тенденций и возможных сценариев развития.

2. Дополнение системы целевых индикаторов, с помощью которых осуществляется оценка экологической безопасности Российской Федерации, экологическими показателями, характеризующими развитие субъектов РФ, такими как: удельный вес организаций, осуществляющих экологические инновации; интенсивность выбросов на единицу валового регионального продукта (ВРП); интенсивность образования отходов на единицу ВРП и др.

3. Разработка дорожных карт, направленных на обеспечение экологической безопасности в субъектах РФ, как планов действий, обеспечивающих реализацию Стратегии.

4. Постановка для каждой отрасли и каждого региона задач реализации планов по обеспечению экологической безопасности и разработки собственных стратегий экологической безопасности с учетом специфики, в которых должны быть обозначены не только мероприятия по решению задач, определенных Стратегией, описание тенденций и возможных сценариев развития ситуации в рассматриваемой сфере или отдельно взятом регионе, но и механизмы оценки состояния экологической безопасности.

5. Расширение полномочий, детализация задач и функций, создание условий публичной ответственности субъектов управленческой деятельности, а также включение в оценку их деятельности экологических показателей с целью повышения их ответственности за результаты работы по достижению целевых показателей результативности, а также обеспечения эффективности использования ресурсов.

Список использованных источников

1. Об утверждении Стратегии экологической безопасности

Российской Федерации на период до 2025 года (по состоянию на 25.01.2016): подготовлен Минприроды России: Проект Указа Президента РФ // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» URL: http://base.consultant.ru/cons

2. О Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию: утв. Указом Президента РФ от 1 апреля 1996 г. N 440 // Российская газета", N 67, 09.04.1996.

3. Основы государственной политики в области экологического развития Российской Федерации на период до 2030 года: утв. Указом Президента РФ от 30 апреля 2012 г.// Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» URL: http://base.consultant.ru/cons

4. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации, утв. Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 года N 683 // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» URL: http://base.consultant.ru/cons.

5. Об Экологической доктрине Российской Федерации»: утв. распоряжение Правительства РФ от 31.08.2002 N 1225-р: Российская газета" от 18.09.2002 // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» URL: http://base.consultant.ru/cons.

6. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.// Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» URL: http://base.consultant.ru/cons.

7. Информационно-аналитический портал ннформационно-аналитического агентства «Центр гуманитарных технологий». URL: www.gtmarket.ru.

8. Башлакова О.И. Проблемы экологической безопасности России // Вестник МГИМО Университета Выпуск № 3 (42) / 2015.

9. Илинбаева Е.А., Дорошенко С.В., Шеломенцев А.Г. Методика оценки экологического качества стратегий социально-экономического развития регионов // Современные технологии управления, 2015. №10(58). 13 с.

10. Сокольская Т.И. О проекте Стратегии экологической безопасности Российской Федерации до 2025 года// «Наука и современность - 2016»: сборник научных трудов XLVIII Международной научно-практической конференции. Новосибирск, № 48. Издательство ЦРНС, 2016. С. 142-149.

Соколова Алина Викторовна
Студент 3 курса направление подготовки
«Государственное и
муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
alinasokolova707@gmail.com
Научный руководитель : Сокольская Т.И., к. б. н., доцент

ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ (МУНИЦИПАЛЬНОЙ) СЛУЖБЫ

Изучение организационной культуры государственной службы и авторитета государственных служащих в России становится перспективным направлением научных работ, в рамках которого решаются проблемы эффективного функционирования государственного аппарата. Актуальность данной темы обусловлена кризисным состоянием отечественной государственной службы, очевидными проявлениями которого выступают недостаточный уровень профессионализма и моральной устойчивости чиновников, распространение таких аномальных явлений, как взяточничество, коррупция, безразличное отношение к интересам общества, государства и гражданина.

Под организационной культурой понимается характеристика системы взаимоотношений, связывающая индивидов, принадлежащих к определенной группе, персоналу и – к общей культуре в данной организации.

Культура государственной службы – это уровень государственного развития системы управления, в котором профессионализм, компетентность, моральные принципы государственных служащих должны воплощать этот уровень, создавать условия для ее эффективного влияния на реальную жизнь граждан. Для России данный вопрос имеет особое значение, так как в стране создается новая социальная система, которая должна обеспечивать выход народа на цивилизованный уровень[1].

Методология целостного подхода, определяющая характеристики содержания организационной культуры государственной службы включает в себя:

1. осознание себя и своего места в организации;
2. коммуникационная система и язык общения;
3. внешний вид, одежда;
4. традиции и привычки в области питания;

5. точности и относительности времени у работников к месту служебной и уровень его использования, хранения, временного распорядка и поощрение за это;

6. взаимодействия между сотрудниками;

7. нормы и ценности;

8. вера в руководство, в успех, во взаимопомощь, в справедливость;

9. процесс его обучения и развития служащих;

10. служебная этика, традиции и отношение к выполнению служебных обязанностей.

Исходя из того, что государственная служба является корпорацией по сущности, следовательно, культура государственной службы является корпоративной, а культура конкретных государственных органов – организационной.

Организационная культура государственной службы имеет свои особенности. Они определяются рядом факторов, представленных в таблице 1.

Таблица 1 - Факторы, определяющие особенности организационной культуры государственной службы

Группы факторов	Описание
Первая группа	Специфические характеристики государственных органов и статус государственных служащих как профессиональной группы.
Вторая группа	Статусные признаки государственного органа: уровень, вид государственной службы, функции, которые он выполняет, а также его способность адаптироваться к внешней среде.
Третья группа	Внешняя среда функционирования государственного органа и уровень развития российского общества, конкретного региона.

Отдельные люди, социальные группы, общественного устройства, ресурсы, предоставляемые учреждениями и предприятиями, которые влияют на принятие внутриорганизационных решений бизнеса и на продукты его деятельности – все это характерно для внешней среды государственного органа. Степень адекватности организационной культуры функциям государственного органа и требованиям внешней среды при этом имеет первостепенное значение [1].

Существуют две группы факторов, влияющих на формирование имиджа государственных служащих как образа, создаваемого в процессе их целенаправленного воздействия на аудиторию и восприятия

аудиторией этого воздействия. Первая группа включает в себя восприятие населением деятельности государственных служащих и социально-экономическую ситуацию в стране и регионе, проводимые органами власти мероприятия, действия высших должностных лиц и государственных служащих. Вторая группа определяет зависимость формирования имиджа от государственного служащего и связана с процессом имиджирования [2].

Организационная культура государственной службы в ряду этих факторов играет большую роль в обеспечении стандартизации приемлемых моделей поведения должностных лиц, их надежности и функциональности. Она оказывает воздействие на формирование имитационного, ролевого и жизненного образов государственного служащего, определяя рамки деятельности и принятия решений посредством существующей системы ценностей, воплощаемой в декларируемых принципах, в представлениях, в моделях поведения, в языке государственных служащих. Она влияет, тем самым, на значимые для населения факторы формирования имиджа, в том числе на социально-экономическую ситуацию в стране и в регионе, задавая качественные характеристики образа государственного служащего [3]. В конечном счете, формирование имиджа государственных служащих в настоящее время является латентной функцией организационной культуры, в перспективе же данный процесс должен обрести статус явной ее функции.

Список использованных источников

1. Веснин В.Р. Организационная культура // Социально-гуманитарные знания. 2001.№3. - С. 184.

2. Имидж государственной службы. Сборник научных трудов. М.; «ИДФ»-«СПА Консалтинг», 1996. – С.186.

3. Алехина И.В., Сокольская Т.И. Состояние и пути совершенствования организационной культуры государственных гражданских служащих в сфере здравоохранения // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика: материалы XXVII международной научно-практической конференции. Издательство ЦРНС, 2017. № 27. С. 55-61.

Соколова Алина Викторовна
Студент 3 курса направление подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
alinasokolova707@gmail.com
Научный руководитель: Зубков С.Д., к.г.н., доцент

ПРИОРИТЕТЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Рождаемость и смертность являются демографическими процессами.

Рождаемость – это совокупность всех случаев рождения детей на данной территории за определенный промежуток времени.

Смертность – это совокупность всех смертей на данной территории за определенный отрезок времени.[4]

Одними из основных приоритетов государственной политики в Липецкой области являются:

1) Преодоление негативных демографических тенденций;
2) Стабилизация численности населения;
3) Создание условий для ее роста;
4) Повышения качества жизни населения.
5) Повышение уровня рождаемости.

По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Липецкой области с 2010-2015 годы демографическая ситуация в регионе складывалась следующим образом (Таблица 1):[1]

Таблица 1- Рождаемость, смертность и естественная убыль населения Липецкой области

Годы	Родившихся	Умерших	Естественная убыль
2010	12803	19582	-6779
2011	12536	17797	-5261
2012	13632	17892	-4260
2013	13146	17642	-4496
2014	13383	17795	-4412
2015	13428	17725	-4297

На протяжении последних лет в Липецкой области наблюдается ежегодный стабильный рост общей численности детского населения, что связано с улучшением демографической ситуации в регионе.

Для решения демографических проблем на основе повышения рождаемости, проведения эффективной семейно-демографической политики разработан и утвержден План мероприятий Липецкой области по повышению рождаемости на 2015-2018 годы, установлены целевые показатели по повышению рождаемости, а также мероприятия,

направленные на их достижение, государственной программой Липецкой области «Социальная поддержка граждан, реализация семейно-демографической политики Липецкой области» на 2014-2020 годы.

В целях укрепления института брака и семьи, сохранения семейных ценностей и традиций, пропаганды ответственного родительства, повышения рождаемости в Липецкой области реализуется модель семейной политики, где главным аспектом является поощрение успешных и благополучных семей за рождение и воспитание детей. Критерием эффективности семейной политики в области является рост числа многодетных семей.

По состоянию на 1 января 2016 года в органах социальной защиты населения Липецкой области состоит на учете 10523 многодетные семьи, в которых проживают 34584 ребенка.

В январе-октябре 2016 года в области родилось 11 тысяч человек, что на 3% меньше января-октября 2015 года. Среди родившихся живыми 40,2% детей родилось у матерей первыми, 42,5% — вторыми, 17,3% — третьими и последующими. В январе-октябре 2016 года родилось 133 пары близнецов, 3 тройни и 1 четверня.

Число умерших в январе-октябре 2016 года составило 14,5 тысяч человек и уменьшилось на 3% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

Естественная убыль населения за январь-октябрь 2016 года составила 3,5 тысяч человек или 3,7 человека на 1000 человек населения.[2]

За 2016 год по итогам работы Управления записи актов гражданского состояния и архивов Липецкой области по сравнению с предыдущим рождаемость уменьшилась на 1199 человек, смертность снизилась на 1722 человека, а естественная убыль составила -3774 человека (Рисунок 1)[3]



Рисунок 1- Диаграмма рождаемости, смертности и естественной убыль населения Липецкой области за 2015-2016 годы

Таким образом, динамичное развитие семейно-демографической политики в Липецкой области, обеспечение выполнения федеральных и областных нормативных правовых актов социальной направленности создали дополнительные возможности для улучшения демографической ситуации в регионе. Для реализации приоритетов региональной демографической политики необходимо сохранение и улучшение репродуктивного здоровья как женщин так и мужчин.

Значительное снижение смертности может быть достигнуто в результате глубоких изменений не только в индивидуальном поведении человека, но и в отношении общества, государства к охране здоровья и жизни людей, что должно найти отражение в росте затрат на нужды здравоохранения. Решая региональные проблемы, необходимо ориентироваться на характер воспроизводства и потери здоровья населения как важнейшие критерии экономического и социального благополучия общества.

Список использованных источников

1. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Липецкой области [Электронный ресурс]// http://lipstat.gks.ru

2. Информационно-справочный портал[Электронный ресурс]// http://most.tv

3. Управление записи актов гражданского состояния и архивов Липецкой области [Электронный ресурс]// http://uzags.com/
4. Медков В. М. Демография: Учебное пособие. Серия «Учебники и учебные пособия». — Ростов-на-Дону: «Феникс», 2002. 448 с.

Ставцева Людмила Васильевна
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
stavcevamila@gmail.com
Россия, Липецкий Филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Шурупова А.С., к.э.н., доцент

ЮРИДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЛИЗИНГА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

В современных условиях развития экономики все большее число предприятий используют новые технологии управления человеческими ресурсами для оптимизации затрат на персонал. Нетрадиционными для российского рынка труда стали понятия «лизинг персонала», использование «временного персонала», «аутсорсинг» и «аутстаффинг».

Лизинг персонала – это такая форма сотрудничества с работником, когда работодателю не нужно заключать с ним трудовой контракт: обе стороны заключают договор с кадровым агентством. От работодателя требуется только предоставление работы и оплата услуг агентства, причем всю бухгалтерию и персональный расчет с каждым сотрудником агентство берет на себя.

По своей сути понятия «аренда сотрудников» и «лизинг персонала» являются юридически некорректными, и очень часто эти понятия заменяют грамотное понятие «предоставление временного персонала» [2]. Данные термины не являются корректными по причине того, что персонал не может быть предметом арендных правоотношений. Указанная услуга состоит именно в предоставлении временного персонала, который оформлен в штат рекрутингового, или кадрового, агентства в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а работает на временном проекте заказчика в соответствии с договором, заключенным между агентством и заказчиком услуги.

Что касается правовых аспектов, то юридическое оформление подобного рода отношений имеет ряд сложностей, которые в первую очередь связаны с отсутствием нормативно-правовой базы.

Наиболее правильное определение сути лизинговых взаимоотношений - договор о предоставлении персонала. Сторонами этих взаимоотношений являются компания, оформляющая работника к себе в штат (наниматель), работник и заказчик, на объекте которого работник выполняет трудовую функцию. Данные отношения оформляются с помощью двух самостоятельных договоров: договора оказания услуг по поиску и подбору персонала и трудового договора. Причем услугой будет являться сам процесс предоставления персонала, а не те услуги и работы, которые этот персонал осуществляет на объекте нанимателя. Иначе говоря, кадровое агентство не принимает на себя обязательства по выполнению работ силами предоставленного сотрудника, а оплата по договору о предоставлении персонала не зависит от объемов выполненных работ для клиента этими сотрудниками.

Поскольку кадровые компании оформляют такой персонал к себе в штат на постоянную работу, на работника распространяются все гарантии и льготы, предусмотренные действующим Трудовым кодексом РФ. Пользователю услуг не нужно заключать отдельный договор с работником, он может отказаться от работника в любое время, если иное не установлено в соглашении между кадровым агентством и пользователем. Пользователь не нужно думать о соблюдении требований, предусмотренных Трудовым кодексом в отношении увольнения работников и их социальной защиты, не решает вопросов исчисления сроков трудового стажа и иных вопросов, связанных с кадровым документооборотом.

Основным юридическим затруднением при использовании лизинга персонала является решение вопроса о разделении функций работодателя между двумя самостоятельными субъектами отношений: юридическим нанимателем-рекрутером и фактическим нанимателем-пользователем. При договоре о предоставлении персонала возникают трехсторонние отношения, что само по себе является достаточно сложным моментом, поскольку эти взаимоотношения регулируются двумя разными договорами: трудовым договором между работником и кадровым агентством и договором между фактическим нанимателем и кадровым агентством.

По договору о лизинге персонала заказчик гарантирует оплату счетов агентства в полном объеме в установленный срок и предоставление приглашенному специалисту оговоренных условий работы. Агентство со своей стороны гарантирует качество выполняемых работ, оно обязано предоставить замену в случае болезни или невыхода на работу нанятого сотрудника. Все проблемы и конфликты, возникшие у заказчика и специалиста, разрешаются между заказчиком и

агентством. Однако существует один опасный момент – это неожиданные объемы и графики работы в компании клиента, которые не оговорены в договоре о предоставлении персонала.

Нововведением в системе регулирования таких взаимоотношений стало вступление в действие с 1 января 2016 года Федерального закона №116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Он внес ряд изменений в закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», которые касаются использования заемного труда, в том числе и лизинга персонала. Согласно этому закону компании, специализирующиеся на аренде персонала, теперь подлежат обязательной аккредитации [1] . Этот закон введен специально в целях внесения изменений, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов заемного труда и другими способами.

Нормами Федерального закона №116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты» были определены следующие общие правила в лизинговых отношениях:

1. предоставлять услуги могут только частные агентства, получившие в государственной службе занятости соответствующую аккредитацию и применяющие общую систему налогообложения;

2. условия использования наемного труда не могут превышать утвержденного в законе времени – 9 месяцев;

3. направлять на работу в чужой трудовой коллектив можно только с письменного согласия сотрудника;

4. оплата за выполненную работу должна быть не ниже, чем у аналогичных специалистов, трудоустроенных в компании-нанимателе;

5. обязательно должна производиться выплата компенсации за вредность и опасные факторы.

Поскольку закон внес коррективы при получении выгоды от данных услуг в пользу используемых работников, и урезал их у работодателей, то теперь предприятию необходимо обдумать, насколько ему будет выгодно заключить договор о лизинге персонала.

Таким образом, все более широкое применение услуг лизинга персонала на российском рынке указывает на необходимость принятия соответствующих законов, которые бы должным образом регулировали права и обязанности каждой из трех сторон лизинга персонала, порядок применения данной услуги.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 05.05.2014 N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"// "Российская газета", № 101, 07.05.2014.
2. Учебные материалы для студентов Studme.org. Особенности технологий лизинга персонала [Электронный ресурс]: http://studme.org/48935/menedzhment/osobennosti_tehnologiy_lizinga_personala

Сухомлинова Светлана Дмитриевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление »
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
svetlanasweet0 @gmail.com
Научный руководитель: Аксенова М.А., к.э.н., доцент

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ТУРИЗМА В РЕГИОНЕ

В XX веке туризм стал важной составляющей в деятельности многих стран и формой организации отдыха населения. Жители разных территорий проживания путешествуют с разными целями: познавательными, коммерческими, образовательными, религиозными, развлекательными и др. Туризм играет все большую роль в мировой экономике - это сфера международного сотрудничества, услуг и предпринимательства, это составная часть государственной социально – экономической политики, реализация которой обеспечивает решение проблем занятости, развитию бизнеса за счет инфраструктурных объектов, росту доходов и удовлетворению потребностей населения и организаций. По оценке специалистов, в настоящее время он превратился в индустрию международного масштаба, занимающую по доходам третье место среди крупнейших экспортных отраслей экономики, уступая лишь нефтедобывающей промышленности и автомобилестроению [1].

Проблемам развития и регулирования туризма в рыночных условиях посвящены исследования ряда отечественных и зарубежных ученых: Е.И. Богданова, Д. Боуэна, Д.К. Исмаева, Н.И. Кабушкина, Ф. Котлера, К. Купера, Д. Флетчера, А.Д. Чудновского и других. Проведенные исследования показали, что нередко туризм оказывался в разных странах тем рычагом, использование которого позволяло оздоровить всю национальную экономику. Одновременно в процесс оказания туристических услуг вовлекаются транспортные, гостиничные ком-

плексы, предприятия сервисной инфраструктуры, что оказывает стимулирующее воздействие на развитие курортно-рекреационного потенциала, возрождению местных ремесел и народных промыслов, сохранению исторических и культурных памятников, повышению инвестиционной привлекательности страны или территории.

Туризм, являясь социально-экономической подсистемой, взаимосвязан с такими институтами как «экономика», «общество», «экологическая среда». Жизнедеятельность системы «туризм» невозможна без взаимодействия с другими отраслями народного хозяйства. Поэтому обоснование необходимости государственного регулирования развития туризма строится на основе изучения современного состояния туристского рынка, анализа роли туризма в экономике страны, особенностей туристского потребления и специфики туристского продукта, его воздействия на другие отрасли народного хозяйства, в частности, на экологическое состояние и социально-культурное развитие страны.

Специфика сферы туризма как отрасли национальной экономики заключается в том, что ее продуктом является право на потребление определенного рода услуг, в то время как сами услуги создаются в других отраслях экономики. Мировая практика показывает, что успех развития индустрии туризма находится в прямой зависимости от того, каково отношение и оценка данной отрасли со стороны государства, существуют ли в реальной практике действенные механизмы ее государственной поддержки. Алгоритм шагов государства в данном направлении подтвердил свою жизнеспособность: любое государство прежде чем получить отдачу в виде доходов в бюджет от туриндустрии, на первых этапах делает необходимые вложения в исследование туристического потенциала своих территорий, а затем на основе программно-целевого или проектного подхода разрабатывает и реализует меры по развитию туристического бизнеса и необходимого инфраструктурного обеспечения [2].

Успешное продвижение регионального туристического продукта во многом зависит от продуманной региональной политики в сфере туриндустрии. На сегодняшний день регионы Российской Федерации уже реализуют политику развития туризма и в целом по стране сформировались ее основные направления. Туристская политика реализуется практически на всей территории Российской Федерации, а ее практическое воплощение происходит, главным образом, на уровне отдельных субъектов Федерации (республик, краев, областей, автономных областей и округов, городов федерального значения).

Направления и цели региональной политики развития туристской отрасли коррелируют с главной целью стратегии государства в туриндустрии и обеспечивают единство национальных и региональных интересов. Одна из основных задач общегосударственной региональной политики заключается в обеспечении достойного уровня жизни и постепенном выравнивании благосостояния населения в каждом регионе. Следовательно, это требует четкого разграничения компетенций между органами государственной власти России, субъектов Федерации и местного самоуправления при повышении самостоятельности территорий и устойчивого развития региональной экономики.

Государственные интересы в развитии туристской отрасли отражаются через реализацию конкретных программ. Так, государственная стратегия исходит из оценки, складывающейся на мировом рынке услуг. Перед наукой о туризме ставится цель — разработать целевые программы развития инфраструктуры туризма в тех регионах страны, которые пользуются спросом для посещения у граждан других стран. В этом случае цель конкретизируется через определение стратегических, оперативных и тактических проблем.

В субъектах Федерации важная роль отводится правовому обеспечению туротрасли, состоящее в разработке региональной нормативно-правовой базы, преследующей цель государственной поддержки специфических для данного региона направлений туристкой деятельности.

Основные направления региональной политики в области туризма реализуются путем создания региональных законодательных и других нормативно-правовых актов, разработки и утверждения программ регионального развития туризма, создания и поддержки основных компонентов туристской инфраструктуры (гостиниц, туристско-информационных центров и др.).

Развитие форм и способов ведения турбизнеса зависит не только от качества, но и количества специалистов и технических средств. Качественные сдвиги в развитии форм и способов ведения турбизнеса происходят при определенном количестве новой техники. Это служит материальной базой для возникновения новых видов туризма, например экстремального туризма, что способствует производству технических средств, обучению специалистов и потребителей.

Для регионов России туризм является индустрией, которая способна обеспечивать устойчивую подпитку для развития экономики. Однако современный уровень развития отрасли туризма еще недостаточно высок, чтобы демонстрировать какую-либо заметную

роль в экономике, ей нужна существенная поддержка. При недостаточности бюджетных средств одной из форм содействия развитию туризма является государственно-частное партнерство.

На территории Липецкой области реализуются проекты по развитию особых экономических зон регионального уровня туристско-рекреационного типа «Елец» и «Задонщина». Деятельность участников особых экономических зон регионального уровня туристско-рекреационного типа ориентирована на сохранение, реновацию и использование объектов культурно-исторического наследия, строительство, реконструкцию, эксплуатацию объектов туристской индустрии, объектов, предназначенных для санаторно-курортного лечения, медицинской реабилитации и отдыха граждан. В особых экономических зонах регионального уровня туристско-рекреационного типа осуществляют деятельность 14 участников с объемом инвестиций 9,4 млрд руб.[3].

Липецкая область является участником федеральной целевой программы «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011-2018 годы)», в которой определены инвестиционные проекты создания пяти кластеров:

- автотуристского кластера «Задонщина»;
- автотуристского кластера «Ораниенбург»;
- туристско-рекреационного кластера «Елец»;
- туристско-рекреационного кластера «Добрый»;
- туристско-рекреационного кластера «Шуховский».

Таким образом, поддержка туристической отрасли в регионе позволит сформировать объекты туриндустрии как специфические точки роста на территориях муниципальных образований.

Список использованных источников

1.Федеральный закон от 24.11.1996 N 132-ФЗ (ред. от 05.02.2007) «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации».

2.Государственное и муниципальное управление в сфере туризма. Учебник. Под общ. ред. Е.Л. Писаревского. М.: Федеральное агентство по туризму, 2014 г. С.36.

3.Официальный портал администрации Липецкой области URL: http://admlip.ru/ economy/business/?type=special (дата обращения: 22.04.2017).

Тамбовская Елена Александровна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
elenka15695@mail.ru
Научный руководитель: Аксенова М.А., к.э.н.,доцент

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Тема, рассматриваемая в статье, является актуальной в связи с тем, что существует множество проблем и необходимо совершенствование системы жилищно-коммунального хозяйства, для создания единого механизма управления.

Жилищно-коммунальное хозяйство или сокращенно ЖКХ представляет собой весь комплекс услуг по обслуживанию жилья, проведения ремонтных работ, обеспечению важными ресурсами, такими как газ, электричество, теплоснабжение, водоснабжение.

В системе взаимодействуют одновременно несколько участников – это квартиросъемщики, управляющая компания и поставщики услуг (водоснабжение, электроснабжение, теплоснабжение).

Если же рассматривать организации ЖКХ, то можно выделить две основные стороны. С одной стороны ЖКХ являются коммерческими организациями, которые преследуют цель получения прибыли, но в то же время, тарифы и плату за текущий ремонт и содержание жилья не могут взимать выше установленных нормативов. С другой стороны сфера ЖКХ принимает на себя большую ответственность в области обеспечения населения ресурсами и содержание жилищного фонда в хорошем состоянии и нередко из-за ветхости жилья несут убытки и оплачивают судебные издержки за нанесенный имущественный ущерб [1].

Организации сферы ЖКХ являются одной из важнейших структур города, сбой системы функционирования организаций ЖКХ способен остановить деятельность и функционирование не только района — но и всего города в целом.

Можно сказать, что ЖКХ является основой развития инфраструктуры регионов страны. Государство же считает, что ЖКХ относится лишь к ремонтно-контрольному направлению. Скорее всего, это происходит потому что, если признать ЖКХ направлением инфра-

структуры, то власти должны будут выделять определенную сумму для этой деятельности.

Но проблема ЖКХ состоит не только в том, что государство не финансирует, но и со стороны управляющих компаний достаточно много нарушений. Например, когда проводятся фактические проверки, выявлялось, что многие многоквартирные дома обслуживаются незаконно. Общие собрания собственников не проводятся, а бюллетени голосования подписаны третьими лицами. Результатом является оказание не качественных жилищно-коммунальных услуг населению и незаконная трата денежных средств получаемых от населения. Это происходит в результате бездействия правоохранительных органов и отсутствия контроля со стороны государственных и муниципальных образований [2].

Но стоит отметить тот факт, что проблемные ситуации возникают не только у организаций сферы ЖКХ.

Многие управляющие компании сталкиваются с большими проблемами в процессе осуществления деятельности, в частности:

- недостаточное финансирование со стороны государства;
- рост дебиторской задолженности, так как население не всегда оплачивает полностью всю сумму задолженности;
- ветхое жилье и изношенность основных фондов при отсутствии государственной поддержки;
- низкое взаимодействие элементов ЖКХ: эксплуатация жилья, сбор и утилизация твердых бытовых отходов, санитарное состояние жилья, энергоснабжение, теплоснабжение и др.

Для решения указанных проблем организациям ЖКХ нужно:

- создать единый расчетно-кассовый центр, куда будут поступать платежи за пользование коммунальными услугами, так же это позволит отслеживать задолженности клиента, так как вся информация будет содержаться в базе данных;
- использовать оплату за коммунальные услуги в зависимости от времени суток, так называемые дифференцированные тарифы;
- для уменьшения задолженности применение отработки путем работ в коммунальной сфере (ремонт помещений и уборка территорий).

Добросовестная и качественная реализация этих мероприятий позволит:

- улучшить условия проживания населения и качество работы жилищно-коммунального обслуживания;
- снизить затраты на предоставление жилищно-коммунальных услуг;

- повысить хозяйственную самостоятельность предприятий жилищно-коммунального хозяйства и их ответственность за качество обслуживания потребителей.

- для снижения дебиторской задолженности необходимо привлечение судебных органов.

Что же касается контроля над деятельностью управляющих компаний и ТСЖ — необходимо рассмотреть механизм контроля и регулирования данных взаимоотношений на уровне государства и местного самоуправления. К сожалению, в РФ многие потребители услуг не знают своих прав, либо не реализуют их в силу бесперспективности противодействия существующей системе.

Список использованных источников

1. Ивакина А. М. Современные проблемы жилищно-коммунального хозяйства // Молодой ученый. — 2015. — №8. — С. 537.

2. Иванов А. Р. Управление жилищно-коммунальным хозяйством// Управление многоквартирным домом. — 2014. — №5. — С. 37.

Таравкова Юлия Фёдоровна
Студент 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
taravkova-96@mail.ru
Научный руководитель: Владимирова С.В., к.э.н., доцент

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Интеграция России и, соответственно, отечественных экономических субъектов, в мировую экономику требует их постоянного развития. Возрастает значимость внешнеторговой деятельности, как для всей экономики, так и для экономики отдельного региона и предприятия.

Необходимо отметить, что каждый регион имеет свою специфическую, воспроизводственную, отраслевую и технологическую структуру, свою систему приоритетов и должен рассчитывать на собственные силы и ресурсы. Общим для всех региональных социально-экономических систем России является высокая степень потенциальных возможностей инновационного и инвестиционного развития [2].

Рост объемов внешнеторгового оборота обеспечивается в первую очередь за счет ускоренного роста объемов экспорта продукции предприятий в регионах. Экспортная деятельность приобрела большое значение для экономики, поскольку многие промышленные предприятия являются экспортоориентированными, а значительная часть федерального бюджета формируется за счет таможенных платежей от экспортной деятельности предприятий. Экспортная деятельность в Липецкой области в основном (более 90% продукции) осуществляется на основе реализации черных металлов и изделий из них, произведенных ОАО «НЛМК». Выявленная тенденция говорит о моноотраслевой ориентации нашего региона, а также о зависимости регионального экспорта от основного предприятия. Негативным образом на экспортной деятельности Липецкой области отражается экономический кризис, вызванный ростом курсов валют и внешнеполитическими и внешнеэкономическими факторами.

Государственное регулирование внешнеэкономической деятельности в Липецкой области в настоящее время осуществляется системой органов власти. Одним из его важнейших направлений является деятельность по поддержке предприятий и компаний Липецкой области, осуществляющих внешнеторговую деятельность, а также созданию благоприятных условий для стимулирования внешнеэкономической деятельности нашем регионе. Ее осуществляют:

1. Управление экономики администрации Липецкой области: продвижение продукции липецких предприятий на внешние рынки; организация выставочно-ярмарочных мероприятий; оказание финансовой помощи субъектам малого и среднего бизнеса.

2. Липецкая Торгово-промышленная палата: оказание содействия в установлении деловых контактов с компаниями стран дальнего и ближнего зарубежья; поиск деловых партнеров; организация презентаций и переговоров с зарубежными партнерами; поиск и предоставление контактной информации о компаниях; организация и проведение выставок, ярмарок; исследования рынка.

3. Липецкий областной фонд поддержки малого и среднего предпринимательства - предоставление микрозаймов, субсидий и помощи начинающим предпринимателям, в том числе и субъектам малого и среднего бизнеса, осуществляющим экспортную деятельность [3].

Регулирование и стимулирование внешнеторговой деятельности на территории Липецкой области осуществляет Закон Липецкой области от 18.08.2006 № 316-ОЗ (ред. от 08.11.2012) «Об особых экономических зонах регионального уровня» [1]. Благодаря созданным условиям бизнес-климата на территориях ОЭЗ федерального и регионального

уровней Липецка и Липецкой области зарегистрированы 76 резидентов с объёмом заявленных инвестиций – 176,7 миллиарда рублей. На действующих предприятиях произведено продукции на сумму 8,7 миллиарда рублей. Кроме особых экономических зон, в каждом муниципальном районе области имеется свой проект развития. Суммарный инвестиционный портфель по территориям на 2015 – 2020 годы включает 109 проектов стоимостью 107,4 миллиарда рублей. В последние десять лет изменилась сама структура инвестиций: увеличился объём капиталовложений в сельское хозяйство, транспорт и связь, обрабатывающие производства. В то же время вложения в чёрную металлургию снизились с 37 % (в 2004 году) до 7,3 % (в 2014). При этом 59 % инвестиций составляют собственные средства бизнеса, бюджетные вложения – лишь 12 % [4].

Тем не менее, в нашей области к настоящему моменту не разработаны целевые программы, направленные на стимулирование экспортной деятельности (в этой сфере действует лишь федеральное законодательство, областной закон «Об особых экономических зонах регионального уровня» и государственная программа Липецкой области «Модернизация и инновационное развитие экономики Липецкой области»). Таким образом, сегодня совершенствование государственного регулирования ВЭД, направленного на стимулирование экспорта, в нашей области объективно необходимо.

Список использованных источников

1. Об особых экономических зонах регионального уровня: закон Липецкой области от 18 августа 2006 г. № 316-ОЗ: принят постановлением Липецкого областного Совета депутатов от 10.08.2006 N 1336-пс // Липецкая газ. – 2012. – 16 ноября.

2. Владимирова С.В. К вопросу о значении малого бизнеса в развитии региональной экономики // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 9 (55). С 17-21.

3. Официальный сайт администрации Липецкой области [Электронный ресурс]. URL: http://www.admlip.ru (дата обращения: 05.04.2017).

4. Итоги социально-экономического развития Липецкой области в 2016 году [Электронный ресурс]. URL: https://admlip.ru/doc/app/bus/econ/eco_itogi_2016.docx (дата обращения 04.04.2017).

Титарев Александр Сергеевич,
Студент 3 курса направление подготовки «Юриспруденция»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
alexsandrtitarev50@gmail.com
Научный руководитель: Брусенцева В.А., к.ю.н., доцент

УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОРЯДКА СБЕРЕЖЕНИЯ ВОЕННОГО ИМУЩЕСТВА: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Одним из особых видов государственной службы в Российской Федерации является военная служба. Целью военной службы является обеспечение безопасности страны, осуществление функций обороны. Реализация этих функций осуществляется в порядке выполнении военнослужащими обязанностей военной службы, что, как правило, невозможно без использования различных материальных средств - военного имущества.

Критерием отнесения материальных средств к категории военного имущества является факт нахождения определенного имущества на праве оперативного управления (хозяйственного ведения) предприятия Вооруженных Сил Российской Федерации, воинской части, учреждения, организации, других войск, воинских формирований и органов для использования в целях обеспечения выполнения задач и функций, возложенных на конкретную военную организацию.

Юридическое регулирование оборота военного имущества реализуется на основе современной развитой правовой базы, которая включает в себя нормативные правовые акты как федерального, так и ведомственного характера.

Основополагающим нормативным актом, регламентирующий оборот военного имущества, включая порядок его сбережения, является Приказ Министра обороны РФ от 03.06.2014 N 333 «Об утверждении Руководства по войсковому (корабельному) хозяйству в Вооруженных Силах Российской Федерации»

В этом приказе содержится порядок сбережения военного имущества, сохранность и сдача военного имущества, меры по предупреждению ущерба и д.р

На основании данного руководства можно утверждать, что военное имущество представляет собой вооружение, военную и специальную технику и другие материальные ценности, используемые в ходе боевой и повседневной деятельности войск.

К наиболее важному для выполнения задач, военному имуществу возложенного на Вооруженные Силы Российской Федерации, выступают оружие, боеприпасы и военная техника, представляющие собой основную материальную базу непосредственного вооруженного противостояния, материальную основу вооруженной борьбы. Именно поэтому правовое регулирование порядка сбережения перечисленных материальных средств является важной задачей военного права.

Наиболее существенным нормативным правовым актом, регулирующей порядок оборота, оружия, боеприпасов и военной техники является ФЗ «Об оружии».

Исследование совокупности данных нормативных правовых актов позволяет сделать заключение, что порядком сбережения оружия, боеприпасов и военной техники является система специальных правил, регулирующих соответствующую систему общественных отношений по обеспечению сохранности названного имущества.

Если сравнивать с правилами обеспечения сохранности иного военного имущества, то порядок сбережения оружия, боеприпасов и военной техники имеет существенные особенности в сравнении с правилами обеспечения сохранности иного военного имущества. Эти отличительные черты во многом обуславливаются целью, которая преследуется порядком сбережения оружия, боеприпасов и военной техники и заключающаяся не только в обеспечении интересов сохранности собственности, а в защите интересов обороны и безопасности России

Помимо этого порядок сохранности боеприпасов, оружия, военной техники более всего связан осуществлением обязанностей военной службы, т.е. имеет выраженный воинский характер, тогда как оборот иного имущества в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах происходит, не касаясь непосредственных военно-служебных отношений.

Особый характер правил сбережения оружия, боеприпасов и военной техники определяет необходимость обеспечения защиты их от нарушения системой специальных мер ответственности, выделенной из совокупности мер ответственности за нарушение порядка сбережения иного военного имущества, что находит свое выражении и в разграничении мер уголовной ответственности.

Так, уголовная ответственность за нарушение порядка сбережения оружия, боеприпасов и военной техники указана в статьях 346 - 348 УК РФ. [1] Уголовная ответственность за нарушение порядка сбережения боеприпасов, оружия и военной техники относиться к системе специальных составов преступлений против военной службы.

Уголовная ответственность за нарушение порядка сохранности иного военного имущества, предусматривается ст. ст. 167 - 168 УК РФ. Уголовная ответственность за нарушение порядка сохранности иного военного имущества происходит на основании общеуголовных норм.

Можно прийти к выводу, что совокупность мер уголовной ответственности за нарушение порядка сбережения военного имущества (система преступлений против порядка сбережения военного имущества) включает в себя как общеуголовные нормы, так и специальные.

Однако в науке военно-уголовного права системой преступлений против порядка сбережения военного имущества являются только специальные нормы - преступления, указанные ст. ст. 346 - 348 УК РФ, которые фактически связываются с остальной совокупностью преступлений против порядка сбережения военного имущества, как в части, так и целом.

Подобное расхождение обуславливается в том, что действующая структура классификации преступлений против порядка прохождения военной службы по видовому объекту была еще сформирована до принятия существующего УК РФ, который определял в качестве предмета против порядка сбережения военного имущества боеприпасы, военную технику, оружие.

В ранее существующем уголовном законе к предмету рассматриваемых преступлений относилось и иное имущество.

Следует отметить, что в УК РСФСР все военное имущество поделено на два вида:

а) обмундирование и снаряжение;

б) оружие, боеприпасы, средства передвижения, предметы технического снабжения и иное военное имущество, что, в свою очередь, свидетельствовало о том, что законодатель различал уровень общественной опасности посягательства на указанное военное имущество (санкции пп. «а» и «г» ст. 250 УК РСФСР).

Также указанный УК РСФСР выделял воинские преступления, в том числе и против порядка сбережения военного имущества, совершенные в военное время или в боевой обстановке, устанавливая за них более строгую санкцию, чем за аналогичные воинские преступления, совершенные в мирное время.

На основе изложенного в действующем этапе развития уголовного законодательства по отношению к преступлениям против порядка прохождения военной службы с целью недопущения неправильности их содержания группу преступлений, указанных в ст. 346 – 348 УК РФ, объединенных общим видовым объектом, более правильнее было бы

называть преступлениями против порядка сбережения оружия, боеприпасов и военной техники.

Наиболее значимым вопросом при использовании ст. ст. 346 - 348 УК РФ является определение относимости того или иного имущества к предмету данных преступлений.

Понятий оружия, боеприпасов, военной техники в диспозициях указанных статей не содержится. Применение толкования названных терминов и положений других нормативно правовых актов по принципу бланкетного характера норм уголовного законодательства представляется не совсем правильным, что определяется различным подходом к пониманию боеприпасов, оружия, военной техники в разных сферах правоотношений.

Так, основным нормативно правовым актом, для правоотношений, которые связаны с оборотом оружия, боеприпасов считается Федеральный закон «Об оружии». В указанном документе зафиксированы основные правила регулирования отношений, возникающих в процессе оборота оружия и боеприпасов к нему, права и обязанности участников этих отношений.

В соответствии со ст.1 данного Закона оружием являются «устройства и предметы, конструктивно предназначенные для поражения живой или иной цели, подачи сигналов». [3]

Но тем не менее такое понимание оружия не полностью подходит для целей ст. ст. 346 - 348 УК РФ (к примеру, сигнальное оружие не является предметом рассматриваемых преступлений).

Подобного рода затруднение вызывает определение военной техники как предмета ст. ст. 346 - 348 УК РФ.

Например, А.И Ноздринов указывает об отсутствии легального определения данного термина, которое подходило бы универсально для использования в различных правоотношениях.

Еще одним важным вопросом изменения уголовного законодательства по вопросам уголовной ответственности за нарушения порядка сохранности боеприпасов, оружия, военной техники считается разработка системы зависимости размера и вида назначаемого наказания от вида, объема или количества утраченного, уничтоженного или поврежденного военного имущества.

В настоящий момент квалифицированных составов и дифференцированных признаков в УК РФ (кроме ст. 346 УК РФ) нет. Но тем не менее санкции данных статей, предусматривающие уголовную ответственность за нарушение порядка сбережения иного военного имущества (например, ст. 167 УК РФ) такую дифференциацию имеют.

Согласно ст. 167 УК РФ умышленное уничтожение или повреждение имущества (включая военное имущество, кроме оружия, военной техники и боеприпасов) имеет простые и квалифицированные составы. [2]

Критерием разграничения составов выступает мотив (из хулиганских побуждений) и способ (путем поджога, взрыва или иным общественно опасным способом) совершения преступных действий, а также характер наступивших общественно опасных последствий (повлекшие по неосторожности смерть человека или иные тяжкие последствия).

Соответственно если сравнить простой и квалифицированный составы, то в квалифицированном составе будет предусматриваться более высокая степень ответственности (максимальное наказание - до 5 лет лишения свободы), чем в простом (максимальное наказание - до 2 лет лишения свободы).

Являясь специальным составом преступлений в отношении ст. 167 УК РФ умышленное уничтожение или повреждение оружия, боеприпасов, военной техники (ст.346 УК РФ) хоть и содержит простой и квалифицированный составы преступления, но различается лишь только по степени общественной опасности (в ч. 2. Ст. 346 УК РФ предусматривается ответственность за те же деяния, повлекшие тяжкие последствия). [6]

Такое изъяснении диспозиции специальной нормы уголовного закона оставляет без внимания способ совершения преступных действий, их мотив, представляется не вполне проработанным, создает трудности в толковании и затрудняет правоприменительную деятельность.

Ст. 347 - 348 УК РФ, которые предусматривают уголовную ответственность за уничтожение или повреждение оружия, боеприпасов и военной техники по неосторожности, а также их утрату квалифицированные составы отсутствуют вообще. [5]

Помимо этого, несмотря на отнесение к категории специальных составов преступлений против порядка сбережения оружия, боеприпасов и военной техники санкции за их совершение по степени наказания практически не различаются.

Так, наивысшим наказанием за умышленное уничтожение или повреждение оружия, боеприпасов и военной техники (ч. 1 ст. 346 УК РФ) устанавливается в виде лишения свободы сроком до 2 лет. Такое же наивысшее наказание предусматривается и за умышленное уничтожение или повреждение иного военного имущества, ответственность за совершение которого наступает по ч. 1 ст. 167 УК РФ.

Одинаковые максимальные наказания – лишение свободы сроком до 5 лет имеются в квалифицированных составов умышленного уничтожения или повреждения оружия, боеприпасов и военной техники (ч. 2 ст. 346 УК РФ) и иного военного имущества (ч. 2 ст. 167 УК РФ).

В качестве максимального наказания уничтожение или повреждение оружия, боеприпасов и военной техники по неосторожности, равно как и их утрата (ст. ст. 347, 348 УК РФ) устанавливают лишение свободы сроком до 2 лет, что всего лишь на один год преувеличивает максимальный срок наказания, предусматривающийся за уничтожение или повреждение по неосторожности иного военного имущества, ответственность за совершение которых наступает по ст. 168 УК РФ.

Такого рода равенство не соответствует принципу отнесения тех или иных деяний в группу преступлений со специальным составом, поскольку не учитывается повышенная степень их общественной опасности.

Данные недочеты можно устранить с помощью законодательного усиления мер уголовной ответственности против порядка сбережения оружия, боеприпасов и военной техники, указанных ст. ст. 346 - 348 УК РФ. [4]

Таким образом, проведенный анализ отдельных вопросов уголовной ответственности военнослужащих за нарушение порядка сбережения военного имущества дает сделать вывод о необходимости изучения данных преступлений в целях как совершенствования теории военно-уголовного права, так и оптимизации правоприменительной практики.

Список использованных источников

1. Уголовный кодекс Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 24 мая 1996 г. (в ред. от 3 апреля 2017 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954.

2. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации / под ред. Ю.И. Скуратова и В.М. Лебедева. М.: ИНФРА-М-НОРМА, 2014. 694 с.

3. Федеральный закон от 13 декабря 1996 г. №150-ФЗ «Об Оружии» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 13 декабря 1996 г. - №28. - Ст..

4. Уголовное право России. Часть Общая: учебник / Р. Р. Галиакбаров и др. – Москва: Проспект, 2013. – 563 с.

5. Уголовное право Российской Федерации. Особенная часть:

учебник / Л. В. Иногамова–Хегай и др. – Москва: Инфра–М, 2013. – 350 с..

6. Уголовное право России. Части Общая и Особенная: учебник / М. П. Журавлев и др. – Москва: Проспект, 2012. – 722 с.

Токарев К.С.
Студент 1 курса направления подготовки «Бизнес-информатика»
Россия, Липецкий филиал Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации
nekrasova1961@mail.ru
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Некрасова Е.А.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

В современных условиях деятельность, направленная на мотивацию персонала, является одним из важнейших факторов повышения эффективности и роста производительности труда.

В последнее время существует тенденция роста значимости персонала в работе организации. Данная концепция подразумевает особую важность человеческих ресурсов и необходимость оптимизации управления ими.

Среди характеристик, присущих человеческому капиталу, выделяют мотивацию осуществления трудовой деятельности. Представление о линейной зависимости эффективности труда от степени мотивации работников становится всё более широко распространённой. Опираясь на нее, можно сказать, что управление мотивацией становится одной из главных задач современного менеджера.

В данной теме основным понятием является понятие мотивации. Существует множество определений данного термина – разные авторы высказываются по-разному. Так, Лукашевич В.В. выражается крайне кратко и, на мой взгляд, достаточно ёмко: «Мотивация – это побуждение человека к действию для достижения его личных целей и целей организации». Поскольку в данной статье мотивация рассматривается как система, введу еще одно определение, взятое мною из Экономической энциклопедии: «Мотивация - побуждение человека к труду, являющееся результирующей системой внутренних побудительных элементов, таких как потребности, интересы, ценностные ориентиры, с одной стороны, с другой – отражаемые и фиксируемые сознанием человека факторы внешней среды, т.е. внешние стимулы, побуждающие

к деятельности». Существует еще множество определений, но все они сходны в одном: под мотивацией понимается некая сила, воздействующая на человека изнутри и определяющая его заинтересованность в каком-либо роде деятельности. Если мотивация – это внутреннее состояние, то стимулирование – создание этого состояния. Стимул – внешнее воздействие, формирующее условия для создания мотивации.

В качестве примера совершенствования системы мотивации в организации рассмотрю введение корпоративной системы грейдов (grade – «зарплатный уровень») – наиболее популярной системы, основывающейся на оценке должностей.

Опыт менеджеров крупных компаний показывает, что четкая система формирования должностных окладов позволяет:

– упорядочить заработную плату, получаемую работниками;

– повысить управляемость системы.

Стоит отметить, что оценка должности – это ни в коем случае не оценка личности, её занимающей. Оценивается не человек, а совокупность качеств, необходимых для данной должности. Степень соответствия работника должности определяется в процессе аттестации (иногда формируется специальная комиссия экспертов). Не редко возникают проблемы с выбором наиболее подходящей кандидатуры на ту или иную должность. В таком случае можно прибегнуть к помощи систем поддержки принятия решений, работа которых основывается на применения разных методов, среди которых довольно популярными являются методы семейства ELECTRE (с принципом работы этих методов и примерами их применения можно ознакомиться в моей статье «Использование методов семейства ELECTRE в решении простейших задач»).

Используя систему грейдов, каждая компания выделяет для себя наиболее значимые критерии, по которым будет происходить оценка должностей. Можно выделить три основных фактора труда:

– опыт, необходимый для работы;

– количество прилагаемых усилий (как физических, так и умственных);

– объем ответственности.

Для каждого грейда может быть выделен свой объем социального пакета и дополнительных льгот. Главный плюс данной системы заключается в том, что ее применение даёт возможность избежать субъективной оценки работников в начислении зарплаты: каждый сотрудник без исключения может запросить конкретное объяснение происхождения своей заработной платы.

Краткой изложу порядок внедрения системы грейдов:

– установление должностных требований (уточнение факторов);
– распределение факторов по уровням;
– оценка каждого уровня;
– определение «веса» фактора;
– расчет общего «веса» должности;
– назначение должностных окладов.

Практика показывает, что система грейдов делает начисление заработной платы прозрачной и гибкой. Сразу отпадают ленивые и бесполезные сотрудники, которые на постоянной основе «выбивают» надбавки и прочие бонусы. Вместе с этим повышается оклад тех, кто действительно играет важную роль в деятельности организации. Кроме того, данная система позволяет оперативно проводить анализ должностных окладов, а также отслеживать их динамику. Всё это в совокупности делает систему грейдов действительно эффективной. Стоит отметить, что её популярность продолжает расти и это легко объясняется – данные методы успешно прошли испытание временем.

Ещё одним мероприятием по улучшению системы мотивации труда персонала является повышение квалификации. Повышение квалификации – это один из видов профессионального обучения, целью которого является повышение теоретических знаний и совершенствование практических умений, применяющихся в рамках имеющихся профессий, в условиях постоянно растущих государственных образовательных стандартов и конкуренции на рынке труда. Повышение квалификации может использоваться как инструмент, обеспечивающий переход из текущего грейда в грейд, занимающий положение выше.

В настоящее время существует множество способов улучшения системы мотивации, но в этой статье я привел несколько наиболее действенных и широко распространенных. Руководители предприятий должны найти свой собственный комплекс мер, который позволит им обеспечить эффективную работу и рост производительности в их ситуации. Доподлинно ясно одно – добиться успеха, игнорируя проблему мотивации персонала, попросту нельзя

Точёная Ольга Николаевна
Студент 3 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
tochenaya.olck@yandex.ru
Научный руководитель: Гурина М.А., к.э.н., доцент

ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

Уже в древности причиной беспорядочности в обществе считали отсутствие грамотного управления. В этих условиях практика управления накопила достаточный опыт решения различных проблем, опираясь на здравый смысл, интуицию и рассуждения руководителей-практиков. Лишь к концу XIX века на базе развитой кооперации труда и развития производительных сил общества формируется научный подход к управлению. В этот период классический менеджмент рассматривал человека как экономический объект, то есть в роли придатка машины.

Что же касается развития менеджмента на рубеже XXI века, то он значительно расширил взгляд на то, что понимается под управлением и имеет ряд отличительных черт:

1) в менеджменте должна учитываться научная обоснованность принимаемых решений. Данные решения должны основываться на качественно обработанной, проанализированной информацией;

2) в менеджменте невозможно без лидерского начала, который несет в себе отказ от авторитарных метод воздействия в управлении;

3) грамотно выстроенный менеджмент предполагает делегирование полномочий на всех уровнях управления;

4) необходимо помнить об обучении персонала как эффективном использовании профессиональных кадров в организации;

5) менеджеры несут полную ответственность за выполняемую ими работу.

Из ходя из этих критериев требования, предъявляемые к конкретному менеджеру тоже меняются. Менеджер – это не просто человек, работающий в организации, это управляющий, от которого зависит работа в коллективе, ход деятельности, направленный на достижение целей организации.

Менеджер должен иметь нужный объем профессиональных знаний, обладать компетентностью, стрессоустойчивостью для более эффективного функционирования всей организации. Его непосредственная деятельность связана с взаимодействиями с людьми. Менеджер должен использовать все свои качества и навыки для мотивации своих подчинённых, поскольку именно она определяет поведение сотрудников на рабочем месте, их заинтересованность и участие в работе, что напрямую определяет рост производительности труда. Так менеджер соприкасается и с производственными процессами, координируя материальные и трудовые ресурсы так, чтобы достичь поставленных целей при наименьших затратах. Он занимается постановкой це-

лей и задач, обеспечением ресурсами, контактами с исполнителями, стимулированием.

Труд менеджера многогранен и сложен, поэтому необходимо рационально распределять своё время. По мнению В. Парето, нужно концентрироваться на жизненно важных проблемах, чтобы достичь желаемых результатов. Разработанное им правило гласит: 80% успеха возможны при концентрации 20% времени на жизненно важных проблемах [1].

Кроме того, труд менеджера имеет ряд специфических особенностей. Это труд умственный, творческий, предметом труда является информация, результатом труда – управленческое решение. Менеджер принимает участие в создании общественного полезных продуктов через других работников.

Существуют разные подходы к определению характеристик менеджера. Один из таких подходов опирается на исследования зарубежных ученых и предполагает выделение следующих характеристик руководителя:

-респектабельность и внешняя привлекательность менеджера;

-знание этикета; профессионализм, который лежит в основе независимого поведения и позволяет самостоятельно принимать решения;

-знание риторики и умение выступать перед аудиторией;

-самокритичность;

-терпимость к чужому мнению и суждению[2].

В ходе своей деятельности менеджер примеряет на себе различные межличностные роли, охватывающие сферу взаимодействия с людьми, которые помогают принять ему правильные управленческие решения. Именно способность играть все эти роли определяет содержание и объём работы менеджера.

Современный менеджер – это человек, который постоянно генерирует идеи, находится в поиске новых, более актуальных и инновационных путей решений той или иной проблемы. Ему необходимо использовать весь свой творческий потенциал, чтобы найти именно тот способ, который будет максимально использовать всей потенциал сотрудников. Также в арсенале менеджера должна находиться способность к оправданному риску.

Примером, поистине примером карьеры успешного менеджера можно считать профессиональный рост Лидо Энтони Якокка, который прошел непростой пусть от рядового стажера в инженерном отделе до высшей руководящей должности.

При принятии серьезных и ответственных решений Лидо Якокка руководствовался рядом принципов и правил. Как он утверждает, особенно важно проявлять решительность в действиях и нести ответственность за возможные последствия в материальном и социальном плане. Важно ставить реальные цели, рубежи и стараться добиваться результатов. Менеджеру стоит прибегать к ораторскому искусству, которое поможет ему донести четкую мысль до нужного человека. При этом на ответственных линейных должностях должны находиться чуткие к этому и восприимчивые люди.

Одной из главных задач руководителя является подбор инициативного и неутомимого персонала, готового сделать даже больше, чем ставится в задании. Но нельзя забывать и о человечности в общении с подчиненными. Брань и высокомерие недопустимо в команде. Наилучшее образование, целеустремленность, новаторский подход к решению новых задач, управленческие способности руководителя – все это, непременно, имеет значение. Но уважение сотрудников, ощущаемое чувство товарищества среди коллег и даже дружба являются не меньшим залогом успеха.

Таким образом, всё это делает менеджера не только эффективным, но и конкурентоспособным. Конкурентоспособный менеджер – это менеджер, обладающий ярко выраженными лидерскими и предпринимательскими качествами, способный к постоянному личному развитию. Именно такой менеджер должен быть ключевой фигурой модернизации российской экономики.

Список использованных источников

1. Холопова Л. А. Современный менеджер – конкурентоспособный менеджер // Концепт. № 5. 2014.

2. Портрет современного менеджера [Электронный ресурс]:. URL: http://works.doklad.ru (дата обращения: 21.03.2017).

3. Профессионально важные качества личности менеджера [Электронный ресурс]:. URL: http://www.psi.lib.ru/ (дата обращения: 21.03.2017).

Точеная Ольга Николаевна
Студент 3 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
tochenaya.olck@yandex.ru
Научный руководитель: Журавлева О.В., к. т. н., доцент

УВЕЛИЧЕНИЕ КОЛИЧЕСКВА КЛИЕНТОВ ЗА СЧЕТ РАСШИРЕНИЯ УСЛУГ КОМПАНИИ ОАО «РОСТЕЛЕКОМ»

«Ростелеком» — российская телекоммуникационная компания. Предоставляет услуги местной и дальней телефонной связи, широкополосного доступа в Интернет (первое место в России по количеству абонентов), интерактивного телевидения, сотовой связи и др. По данным компании, её услугами пользуются более 100 млн жителей России[2].

Выступает исполнителем мероприятий различных государственных программ в области информационных технологий: создание и развитие инфраструктуры электронного правительства (включая портал государственных услуг), телекоммуникационное обеспечение избирательного процесса (функционирование ГАС «Выборы», организация системы видеонаблюдения за выборами).

Так, целью работы стало увеличение количества клиентов, за счет предоставления новой услуги в сфере телекоммуникации, в г. Липецке сроком до 2019 г.

Для реализации поставленной цели необходимо реализовать следующие мероприятия:

1. Покупка оборудования. Компания «Ростелеком» закупает новое оборудование: материнскую плату, процессор, жесткий диск в ПАО «Микрон».

Выбор поставщика объясняется тем, что «Микрон» - ведущий производитель и технологический лидер российской полупроводниковой отрасли, входящий в пятерку ведущих микроэлектронных предприятий Европы. «Микрон» занимается проектированием, производством и реализацией интегральных микросхем, а также ведет разработку и поставку законченных системных решений в области «Интернета вещей»[1].

2. Установка новых деталей в старое оборудование, предусмотренное для интерактивного телевидения.

3. Установка соответствующей программы, а также запуск драйверов и видеоигр.

4. Подготовка и обучение персонала. Для установки новых деталей необходимо использовать квалифицированную рабочую силу. Привлечение новых сотрудников или обучение старых. Операторы получают информацию о новой услуге, изучив все тонкости, начинают предлагать ее потребителям. Для монтажников и программистов предусмотрено прохождение курсов повышения квалификации.

5. После всех стадий заготовки, происходит внедрение нового оборудования и непосредственная его установка. Монтажники проверяют работоспособность оборудования, программисты следят за обновлениями системы.



Рис. 1. Дерево целей по созданию интернет-магазина «Лента»

Для комплексного анализа и внедрения новых видов услуг обратимся к дереву целей, которое наиболее наглядно продемонстрирует запланированные мероприятия.

Рассмотрим возможные риски:

1. Невостребовательность данной услугой (низкий спрос).

Риск невостребованности продукции – это вероятность потерь для предприятия-изготовителя вследствие возможного отказа потребителя от его продукции.

Такой риск относится к категории смешанного и может быть связан как с неопределенностью внешней обстановки, так и с деятельностью самого предприятия. На возможность его возникновения влияют: внешнеэкономическая ситуация, рыночная обстановка, социально-демографическая ситуация, информационная база, научно-технический уровень и нормативно-правовая база. Но поскольку продукция является субстанцией производства, риск в то же время порождается деятельностью предприятия. Данный риск существует из-за

отклонений от нормальных условий в двух отраслях: производящей и реализующей продукцию, т.е. является разноотраслевым.

Для избегания и уменьшения риска невостребованности продукции необходимо знать, каков спрос на продукцию, производимую предприятием, и каковы влияющие на него факторы, называемые детерминантами спроса.

2. Некачественное техническое оборудование

Позволяет определить степень износа оборудования, технические характеристики, риски при монтаже (демонтаже), эксплуатации и ремонте. Контроль при поставке товара. Снижает риск приобретения бракованного и некачественного товара. Документом, подтверждающим правильность проведения диагностики оборудования и продлевающим остаточный ресурс, является - положительное и зарегистрированное заключение экспертизы промышленной безопасности оборудования.

3. Сбой в обновлении программы

Установка любых программ должна быть санкционирована, иначе риск сбоев и вирусных атак резко возрастет. Внедрить средства контроля, позволяющие отслеживать состояние всех корпоративных систем: в случае несанкционированного доступа система должна или автоматически запрещать вход, или сигнализировать об опасности, чтобы персонал мог принять меры. Поэтому оценка IT-рисков, а также разработка и обновление планов по их минимизации должны производиться с определенной периодичностью, например раз в квартал. Периодический аудит системы работы с информацией (информационный аудит), проводимый независимыми экспертами, будет дополнительно способствовать минимизации рисков.

4. Сложность монтажа и настройки оборудования

Настойка и монтаж компьютерных сетей требует всестороннего анализа территории размещения, проектирования и выбора качественного материала и сетевых устройств. Грамотная настройка сети под силу только квалифицированным специалистам, имеющим соответствующий опыт работы. Следует учитывать, что правильная настройка не только поможет снизить риски, связанные с перебоями работы, но и позволит снизить стоимость её обслуживания, а также уменьшит время прохождения сигнала между сетевыми устройствами и компьютерами локальной сети, обеспечит качественный и бесперебойный доступ в Интернет.

Таким образом, расширения спектра услуг в ОАО «Ростелеком» является одним из вариантов привлечения новых клиентов, а так же увеличение прибыли за счет внедрения новинок. Исследование по-

казало, что при использовании ряда мероприятий, выбора необходимое оборудование, в нужном количестве у надежных производителей, с учет определенных рисков можно достичь необходимого результата.

Список использованных источников

1. Настройка оборудования [Электронный ресурс] http://nastroisam.ru/rostelekom/
2. Ростелеком [Электронный ресурс] http://www.rostelecom.ru/

Турбанова Юлия Витальевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
turbanova.yulya2016@yandex.ru
Научный руководитель: Лесных Е.В., к. ф. н., доцент

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОДДЕРЖКИ СОЦИАЛЬНО НЕЗАЩИЩЁННЫХ СЛОЁВ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Современное социальное государство представляет собой особый тип высокоразвитого государства, который обеспечивает высокий уровень социальной защищенности всех граждан с помощью активной деятельности государства по регулированию социальной, экономической, духовной и других сфер жизнедеятельности общества, установлению в нем социальной справедливости и солидарности [1].

Реализация направлений социальной политики государства и развитие системы социальной защиты населения в большей степени зависит от объема бюджетного финансирования, которое предоставляет государство.

Под системой социальной защиты населения в настоящее время понимается совокупность норм, законодательно установленных социальных, экономических, юридических гарантий и прав, социальных институтов, учреждений, создающих условия для поддержания жизнеобеспечения и деятельного существования различных социальных слоев, и групп населения, обеспечивающих их реализацию. В России право граждан на социальную защиту регламентировано законодательством РФ и гарантировано Конституцией РФ. На современном этапе развития система социальной защиты населения включает в се-

бя: социальное обеспечение (направлено на материальное обеспечение определённых категорий граждан из средств государственного бюджета с целью выравнивания социального положения этих граждан), социальное страхование (государственная поддержка нетрудоспособных граждан за счёт государственного страхового фонда) и социальную поддержку (помощь) – она является основным элементом социальной защиты населения [2].

Назначение системы социальной защиты населения состоит в том, чтобы с помощью, экономических, нормативно-правовых, организационно-технических, социально-психологических средств осуществлять поддержку и помощь нуждающимся в социальной помощи, группам населения и отдельным гражданам. Основными принципами социальной защиты являются - гуманность (это право признавать само ценность человеческой личности, её право на свободу, достойную, полноценную и счастливую жизнь независимо от национальных, расовых, религиозных, социальных особенностей), адресность (принцип социального обслуживания населения, предусматривающий предоставление социальных услуг конкретным лицам, нуждающимся в этих услугах), социальная справедливость (предусматривает создание равных условий для всестороннего развития каждого человека и его способностей к труду, равная ответственность всех граждан перед законами страны, независимо от личного богатства и занимаемой должности), а также комплексность и обеспечение прав, и свобод личности.

Система социальной защиты населения выполняет необходимую функцию, она заключается в поддержании реального сохранения денежной единицы в условиях инфляции, оперативного механизма защиты отдельных слоев населения (нетрудоспособных, малообеспеченных, безработных, семей с детьми, самодеятельного населения) от нововведений, приводящих к снижению их жизненного уровня (льготное установление цен на товары и услуги для пенсионеров, льготное налогообложение, индексация денежных доходов и т.д.). Основными целями социальной защиты населения является: избавление от абсолютной нищеты (т.е., когда среднедушевой совокупный доход семьи ниже прожиточного минимума), оказание материальной помощи населению в экстремальных условиях (это выражается тем, что из средств бюджета района гражданам, оказавшимся в трудной, экстремальной жизненной ситуации либо в чрезвычайной ситуации, предоставляется единовременная материальная помощь) и так далее.

В кризисных условиях при переходе к рыночным отношениям одним из элементов социальной защиты населения является предо-

ставление социальной помощи, обеспечение в денежной или натуральной форме, или в виде услуг (льгот), которые осуществляются с учётом социальных гарантий, законодательно установленных государством, также предоставляются медико-социальные услуги, социально-экономические, социально-бытовые (направленные на поддержание жизнедеятельности получателей социальных услуг в быту), социально-психологические (предусматривающие оказание помощи в коррекции психологического состояния получателей социальных услуг для адаптации в социальной среде, в том числе оказание психологической помощи анонимно с использованием телефона доверия), социально-педагогические (направленные на профилактику отклонений в поведении и развитии личности получателей социальных услуг, формирование у них позитивных интересов), и иная поддержка человека со стороны государственных и негосударственных структур в период сложных жизненных ситуациях [3].

Итак, в настоящее время система социальной защиты населения складывается как социальный институт, характеризующийся совокупностью установленных социальных норм, принципов, учреждений и организаций, и определяет устойчивые формы социального поведения и действия людей. Российская Федерация в настоящий момент переживает переходный период, который характеризуется экономическим кризисом, безработицей, повышением цен на медикаменты и продукты питания. Безусловно, населению, а особенно его самым незащищённым слоям, необходима помощь, которая проводится со стороны государства, и которая должна оказываться путём комплексного содействия человеку в решении его актуальных проблем и предотвращения появления новых. Развитие социальной защиты населения, непосредственно зависит от экономического положения страны. В нашей стране это развитие в будущем должно стать отлаженной системой социального обеспечения, помогающих людям удовлетворять их социально-экономические и духовные потребности в условиях рыночных отношений.

Список использованных источников

1. Волгин, И.А. Социальное государство: Учебник / И.А. Волгин, Н.Н. Грищенко, Ф.И. Шариков. – М.: Дашков и К, 2014. - 416с

2. Мочульская, Е.Е. Право социального обеспечения: Учебное пособие для вузов / Е.Е. Мочульская, - 2-е изд. перераб. и доп. - М.: Книжный мир, 2014. - 240 с.

3. Бобков В. Влияние кризиса на качество и уровень жизни // Экономист. - 2010. - № 4. - С. 66-78.

Устинова Ольга Михайловна
Студент 4 курса направление подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
ustinova.gmy@yandex.ru
Научный руководитель: Иванов А.Г., к. ф. н., доцент

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КОМПЛЕКСНЫМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В соответствии с положениями Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» основной целью деятельности органов местного самоуправления является решение вопросов местного значения по удовлетворению бытовых, социальных, образовательных, медицинских и иных жизненных потребностей населения муниципальных образований, в рамках своих полномочий, исходя из имеющихся в их распоряжении ресурсов.[2]

Одним из предметов ведения местного самоуправления является комплексное социально-экономическое развитие территории муниципального образования. Муниципальные органы власти имеют возможность самостоятельно определять приоритеты своего развития, путем принятия и организации выполнения планов и программ комплексного социально-экономического развития.

Управление социально-экономическим развитием России регулируется Федеральным законом от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 172-ФЗ).

В соответствии со ст. 6 Федерального закона №172-ФЗ к полномочиям органов местного самоуправления в сфере стратегического планирования относятся:

1) определение долгосрочных целей и задач муниципального управления и социально-экономического развития муниципальных образований, согласованных с приоритетами и целями социально-экономического развития Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

2) разработка, рассмотрение, утверждение (одобрение) и реализация документов стратегического планирования по вопросам, отнесенным к полномочиям органов местного самоуправления;

3) мониторинг и контроль реализации документов стратегического планирования, утвержденных (одобренных) органами местного самоуправления;

4) иные полномочия в сфере стратегического планирования, определенные федеральными законами и муниципальными нормативными правовыми актами.[3]

При этом особенностям разработки и принятия документов стратегического планирования на муниципальном уровне посвящена только ст. 39 Федерального закона №172-ФЗ, в которой указанные вопросы урегулированы недостаточно. Несколько спасает ситуацию то обстоятельство, что кроме Федерального закона №172-ФЗ, нормы, регулирующие порядок разработки, принятия и исполнения стратегических документов муниципального образования, могут содержаться и в иных нормативных актах, например, в Градостроительном кодексе Российской Федерации, Бюджетном кодексе Российской Федерации и т. д.

Так, в муниципальных районах и городских округах по решению органов местного самоуправления могут разрабатываться, утверждаться (одобряться) и реализовываться стратегии социально-экономического развития муниципального образования и планы мероприятий по реализации стратегий социально-экономического развития муниципального образования [4, С.8].

Стратегия социально-экономического развития муниципального образования определяет цели и задачи муниципального управления и социально-экономического развития муниципального образования на долгосрочный период. Этот документ может разрабатываться по решению органов местного самоуправления, причем предусмотрен он только для муниципальных районов и городских округов. Документ не является общеобязательным, его разработка и принятие является правом соответствующего муниципального образования.

План мероприятий по реализации стратегии социально-экономического развития представляет собой комплекс мероприятий, инициируемых, разрабатываемых, утверждаемых и осуществляемых органами местного самоуправления и обеспечивающих эффективное решение задач в области социально-экономического развития. План мероприятий по реализации стратегии социально-экономического развития также не обязателен и может разрабатываться по решению органов местного самоуправления, и также предусмотрен только для му-

ниципальных районов и городских округов. Очевидно, что он принимается только в том случае, если в соответствующем муниципальном образовании принято решение о разработке и принятии стратегии социально-экономического развития территории. При этом план мероприятий по реализации стратегии не может содержать какие-либо положения, носящие самостоятельный характер и не вытекающие из содержания стратегии, поскольку этот акт носит производный характер, что подчеркивает его связь с самой стратегией.

Единые методические рекомендации разработки стратегий социально-экономического развития муниципального образования и планов мероприятий по реализации стратегии социально-экономического развития муниципального образования не предусмотрены.

Прогноз социально-экономического развития муниципального образования содержит систему научно обоснованных представлений о направлениях и ожидаемых результатах социально-экономического развития муниципального образования на среднесрочный или долгосрочный период.

Бюджетный прогноз муниципального образования на долгосрочный период, порядок его разработки и утверждения, период действия, а также требования к составу и содержанию разрабатываются и устанавливаются местной администрацией с соблюдением требований Бюджетного кодекса Российской Федерации и Методических рекомендаций по составлению и исполнению бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов на основе муниципальных программ.

Муниципальная программа содержит комплекс планируемых мероприятий, взаимоувязанных по задачам, срокам осуществления, исполнителям и ресурсам и обеспечивающих наиболее эффективное достижение целей и решение задач социально-экономического развития муниципального образования.

Муниципальные программы утверждаются местной администрацией муниципального образования.[1] Методические рекомендации, а также сам порядок разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ устанавливается муниципальным правовым актом местной администрации.

Таким образом, принятие органами местного самоуправления документов стратегического планирования придает процессу управления комплексным социально-экономическим развитием муниципальных образований осмысленный и целенаправленный характер, позволяя существенно повысить эффективность местного самоуправления.

Список использованных источников

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 17 июня 1998 г. № 145-ФЗ (в ред. от 28 марта 2017 г.) [Электронный ресурс]: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 17 июля 1998 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 17 июля 1998 г. // Справочно-правовая система (СПО) «Гарант» URL: http://base.garant.ru (дата обращения: 20.04.2017).
2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 16 сентября 2003 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 24 сентября 2003 года. // Рос. газ. – 2003. – 8 октября.
3. О стратегическом планировании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 20 июня 2014 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 25 июня 2014 г. // Справочно-правовая система (СПО) «Гарант» URL: http://base.garant.ru (дата обращения: 20.04.2017).
4. Гурина М.А., Моисеев А.Д., Аксенова М.А. Устойчивое развитие муниципального образования: экономические, управленческие и духовно- нравственные аспекты// Социально-экономические явления и процессы. 2014. Т. 9. №9. С. 7-12.

Фаустов Максим Юрьевич
Студент 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
Maksimfaustov@gmail.com
Научный руководитель: Журавлева О.В., к.т.н., доцент

ИССЛЕДОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Анализируя деятельность многих организаций можно сделать вывод, чтоб большинство их них не имеют ясно представления о ключевых и неключевых компетенциях. А ведь создание компетенций рассматривается как своеобразный трамплин для прыжка организации в будущее. Если попытаться составить список всех способностей сотрудников, которые имеют важное значение для успеха в данном бизнесе, то мы получим очень длинный список, который не будет пред-

ставлять ценности для менеджеров[1]. Поэтому цель данного исследования – рассмотреть подход к построению модели ключевых компетенций и системы идеальных профилей успеха в организации.

Развитие компетенций – необратимое, направленное, закономерное их изменение, которая обеспечивает конкурентоспособность и долгосрочную прибыльность организации и рассматривается в двух аспектах [3]:

– во-первых, как процесс трансформации компетенций внутри организации, процесс, в рамках которого компетенции отдельных сотрудников преобразуются в компетенции подсистем, впоследствии - в компетенции организации в целом;

– во-вторых, в процессе деятельности организации происходит развитие компетенций сотрудников, суть которого заключается в качественном приращении знаний и навыков, связанных с решением профессиональных задач, на основе накопленного опыта работы и профессионального обучения.

Процесс развития ключевых компетенций представлен, например, в работах Беляковой Г.Я. и Суминой Е.В., они рассматривают этапы «инвентаризации», «поиска», «разработки», «углубления» и «сохранения» компетенций. Модель, предлагаемая Сепиашвили Д.С. , выделяет два внутриорганизационных уровня, на которых происходит развитие компетенций:

– индивидуальный уровень, на котором управленческим воздействиям подвергаются способности индивида использовать доступные знания и информацию в целях анализа, способность к самообучению и развитию;

– организационный уровень, вовлечение работника в корпоративную среду, где он, взаимодействуя со своими коллегами, совершенствует свои способности и пополняет знания.

Ключевые компетенции – компетенции, разработанные на уровне организации, применяемые для характеристики и оценки ее сотрудников, в частности для кандидатов на вакантные должности.

Характеристика ключевой компетенции:

1. Представлять ценность для потребителей. Организация должна оценивать, вносит ли конкретный вклад в воспринимаемую клиентом ценность, т.е. позволяет ли данная компетенция повысить качество и/или снизить стоимость представляемой услуги/выпускаемой продукции.

2. Быть отличительной, т.е. неповторимой в своем роде, трудной для воспроизведения конкурентами.

3. Обеспечивать переход к завтрашним рынкам, необходимо определить, каким образом можно использовать имеющуюся компетенцию для производства нового продукта.

Количество ключевых компетенций для разных организаций может варьироваться[2]. При этом чрезмерная их детализация рисунке приводит к сложностям в оценке и подборе персонала. Каждая разработанная компетенция должна быть максимально конкретно сформулирована, например, параметры требований к кандидатам как коммуникабельность:

- умение быстро устанавливать контакты с незнакомыми людьми;
- вежливое, располагающее общение;
- умение убеждать;
- умение публично выступать;
- грамотная речь.

В организации, в зависимости от наличия информации о рынке, аккумулируются необходимые ресурсы, в том числе персонал, обладающий определенными знаниями и способностями.

В ООО «Липецкая вино-водочная компания» создан единый информационный портал с базами данных о различных производственных циклах, стандартах систем менеджмента качества и стандартов предприятии.

Процесс моделирования компетенций в ООО «Липецкая вино-водочная компания» представлен в таблице 1.

Таблица1 – Процесс моделирования компетенций

	Этап	Эксперты	Требования к сотрудникам
	Стратегическое интервью с акционерами и руководителями организации	Топ-менеджеры организации	Информация о перспективных требованиях к сотрудникам Информация о наиболее эффективных сотрудниках в своей области
2	Интервью с руководителями сотрудников в разных видах деятельности организации	Руководители ключевых направлений организации	Информация о наиболее эффективных моделей поведения сотрудников Информация о наиболее типичных рабочих ситуациях Информация о наиболее эффективных сотрудниках в своей области
3	Интервью по содержанию работ с	Эффективные / успешные дер-	Описание задач и функций должности

	держателями ключевых позиций	жатели позиций в ключевых направлениях	Информация о наиболее типичных рабочих ситуациях
4	Анализ документации Сведения и анализ полученных данных Построение модели компетенций	Работники кадровой службы Работники	
5	Согласование с экспертами и доработка модели	Эксперты, принимавшие участие в интервью	
6	Утверждение общекорпоративной модели компетенций и профилей успеха по видам бизнеса организации	Топ-менеджеры организации, держатели позиций в ключевых направлениях, Эксперты, принимавшие участие в интервью	Согласование и утверждение общекорпоративной модели компетенций и локальной нормативной документации, регламентирующий процесс ее использования

Таким образом, основным свойством ключевой компетенции выступает ее способность создавать полезность. Если с помощью такой компетенции формируется дополнительная ценность для потребителя, то в ее задачу входит и содействие организации в развитии факторов, влияющих на принятие решения потребителем о покупке его услуги/продукции, а следовательно, и на повышение конкурентных преимуществ организации.

Список использованных источников

1. Горева О.В., Дергунова Т.Н. Образовательный кластер как эффективная форма повышения качества дополнительного образования детей //Образование и общество. 2011. №3. С.36-41.

2. Соснина Е.Ю. Концепция ключевых компетенций предприятия и проблема эксплуатации // Материалы международной конференции «Формы, методы измерения и минимизация эксплуатации в современной экономике». Орел: ОГТУ, 2009.

3. Гурина М.А., Глушков Н.А. Развитие лидерских и управленческих компетенций// Методические проблемы реализации компетентностно-ориентированного преподавания в современном

вузе: сборник трудов участников межрегиональной научной конференции. Под редакцией С.В. Фролова, Д.А. Будюкина, Е.В, Фроловой. 2014. С. 47-57.

Филатова Елена Дмитриевна
Студент 3 курса направления подготовки «Экономика»
Липецкий филиал РАНХиГС
By_lena140596@rambler.ru
Научный руководитель: Титова М.В., к.э.н., ст. преподаватель

ПРИЧИНЫ НИЗКОГО УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ, РЕГИСТРИРУЕМОГО В РОССИИ

Проблема безработицы является одной из самых актуальных как в России, так и в мировом сообществе. Международная организация труда (МОТ) в ежегодном докладе о глобальных тенденциях в сфере занятости отметила, что улучшение ситуации с занятостью наблюдается в США и Японии, а ряде стран с развитой экономикой, особенно в Европе, а также в развивающихся странах, таких как Россия, страны Латинской Америки, арабского мира и Черной Африки остается по прежнему сложной[1].

Определение уровня безработицы в России производится на основе двух подходов: по методологии Росстата, при помощи которой определяется уровень официальной безработицы, и по методологии МОТ, при помощи которой определяется общий уровень безработицы.

Согласно первому подходу Минтруд России, а также региональные органы власти используют показатель официально зарегистрированной безработицы, который рассчитывается на основе количества безработных граждан, которые стали на учет в службу занятости. Так по данным Минтруд России в апреле 2016 г. численность официально зарегистрированных безработных в России составила 1,06 млн чел., а уровень регистрируемой безработицы соответственно 1,4 % от экономически активного населения. Данный показатель вырос на 0,3% по сравнению с прошлым годом[2].

Второй подход, предлагаемый МОТ, подразумевает определение органами государственной статистики общей численности безработных при помощи проведения выборочных исследований населения по проблемам занятости. Так согласно данной методологии, общая численность безработных в январе 2016 г. составила 4,4 млн чел., а уровень общей безработицы - 5,8 %. По сравнению с январем 2015 г. данный показатель вырос на 0,2%. Однако следует отметить, что дан-

ный показатель значительно отличается по субъектам РФ: самый низкий уровень безработицы в 3,7% наблюдался в Центральном федеральном округе, а самый высокий 30,7% был в Республике Ингушетия. Дифференциация показателя по субъектам составляет 18 раз[3].

Как видим, уровень общей безработицы в России превышает уровень зарегистрированной безработицы в 4,0 раза и имеет тенденцию к росту.

Используя показатель «уровень регистрируемой безработицы», органы государственного управления преследуют следующие цели: поддержание в общественном мнении представления о низкой цене реформ, что помогает избегать от социальных взрывов и дает возможность проводить экономические реформы в отрыве от социальных; непризнание безработицы в качестве общенациональной социально значимой проблемы, требующей принятия первоочередных мер, и, как следствие, возможность избежать крупных финансовых расходов на проведение политики занятости. Такой подход, по нашему мнению, приводит к осложнению сложившейся ситуации и не обеспечивает принятия необходимых мер, которые предполагают большие финансовые вложения в проведение политики по борьбе с безработицей и стимулированию занятости населения.

Уровень безработицы, рассчитанный по методологии МОТ при помощи проведения выборочных обследований населения по проблемам занятости, также, на наш взгляд, значительно искажают сложившуюся ситуацию на рынке труда и не дают реального представления об уровне безработицы в силу специфики проведения данных обследований.

Реальная безработица в России существенно отличается от официальной (зарегистрированной) и общей на величину скрытой безработицы. В условиях экономического кризиса скрытая безработица выступает определенного рода амортизатором и сдерживает уровень официальной безработицы. Определение скрытой безработицы на основе официальной информации значительно затруднено, поэтому рассчитать ее можно косвенно при помощи статистических обследований населения по проблемам занятости.

Таким образом, для того, чтобы оценить реальную ситуацию уровня безработицы и ситуацию на рынке труда в целом, следует данные официальной статистики дополнить результатами социологических исследований[4].

При этом для решения проблемы безработицы необходимо, на наш взгляд, не бороться с ней, а осуществлять эффективное социальное управление занятостью населения на основе реализации актив-

ной политики занятости, основными направлениями которой являются профессиональная переподготовка и самостоятельная занятость населения.

Список использованных источников

1.Гущина А. Мир увяз в безработице [Электронный ресурс] // Независимая газета. 2015. 21 янв. URL: http://www.ng.ru/world/2015-01-21/8_unemployed.html?print=Y (дата обращения: 18.04.2016).

2.Численность официально зарегистрированных безработных граждан сохраняется на уровне 1,06 млн человек [Элек-тронный ресурс]. URL: http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/515/ (дата обращения: 25.04.2016).

3.Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2016 года (по итогам обследования рабочей силы) [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/37.htm (дата обращения: 24.04.2016) ; Обследование населения по проблемам занятости – 2015 [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_30/Main.htm (дата обращения: 24.04.2016).

4.Проблемы, наиболее тревожащие население [Электронный ресурс]. URL: http://www.levada.ru/2016/03/28/naibolee-trevozhashhie-problemy/ (дата обращения: 26.04.2016).

Фурсова Татьяна Александровна
Студент 3 курса направления подготовки «Экономика»
Россия, Липецкий Филиал РАНХиГС
marina.fursova.68@mail.ru
Научный руководитель: Графов А. В., д.э.н., проф.

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

В структуре баланса предприятий на долю оборотных активов, как правило, приходится существенная часть финансирования из совокупных источников средств. Очевидно, что в таких условиях эффективность деятельности предприятия в значительной степени зависит от эффективности управления оборотным капиталом, что свидетельствует об актуальности рассматриваемых проблем.

Оборотный капитал и эффективность управления им важны прежде всего для обеспечения непрерывности и эффективности текущей деятельности организации. Эффективное управление оборотным капиталом подразумевает оптимизацию его величины, структуры и значений его компонентов.

Повышение эффективности управления оборотным капиталом является достаточно сложной задачей. Анализ финансовых показателей, таких как оборачиваемость оборотных средств, их экономия и рентабельность служит отправной точкой для дальнейших действий и мероприятий в области повышения эффективности управления оборотным капиталом компании.

В целях повышения эффективности управления оборотным капиталом организации ее руководству следует придерживаться следующих рекомендаций:

1. Осуществлять эффективное управление денежными средствами. Рациональное управление денежными средствами имеет большое значение в управлении оборотным капиталом. Определение и установление минимальной величины денежных средств – весьма сложный процесс. Минимальный размер денежных средств – это некий страховой запас, за счет которого предприятие в случае необходимости сможет осуществить текущие срочные платежи, не прерывая процесс производства. При этом нехватка денежной наличности может остановить производственный цикл, а значит компания не сможет выполнить взятые на себя обязательства перед покупателями и заказчиками.

2. Регулярный контроль дебиторской задолженности фирмы. Необходимо отметить, что рост дебиторской задолженности – это отток собственного оборотного капитала, однако при этом также такая тенденция говорит о нарастании возможных доходов и увеличении ликвидности фирмы. Следует относиться с особой осторожностью при чрезмерно высокой величине дебиторской задолженности, поскольку данный фактор может привести к остановке производственного цикла. Также не следует допускать возникновения безнадежных долгов. Для этого необходима строгая строгой проверка кредитоспособности новых покупателей и проверка выполнения договорных обязательств[2].

3. Нормировать товарные и материально-производственные запасы. Вследствие того, что запасы являются самой неликвидной формой среди всего оборотного капитала, их излишний объем приводит к потере ликвидности и снижению платежеспособности компании. Это связано с тем, что при закупе чрезмерного количество товара увеличивается кредиторская задолженность компании. Происходит подрыв

платежной дисциплины и денежные средства извлекаются из оборота. Кроме того, сверхнормативные товарные запасы влекут за собой увеличение складских расходов. Однако недостаток товара также может отрицательно сказываться на финансовых результатах компании.

4. Существенным для наилучших результатов в области повышения эффективности использования оборотного капитала будет и наличие квалифицированного персонала. Важно повышать его квалификацию, а также тех работников, кто непосредственно участвует в процессе планирования оборотных средств, их финансирования и эффективного их использования.

5. Благоприятное влияние на изменение эффективности управления оборотным капиталом фирмы окажет и внедрение достижений научно-технического прогресса, оптимальная организация материально-технического снабжения и сбыта.

6. Для повышения эффективности использования оборотного капитала также следует совершенствовать материальное стимулирование труда, внедрять современные принципы менеджмента и маркетинга, то есть обеспечить динамичную работу финансовых служб предприятия.

7. Для оборотного капитала большое значение при повышении эффективности его использования имеет ускорение оборачиваемости оборотных средств, которое возможно путем реализации следующих основных мер: 1) интенсификации производства - использования новейших разработок, механизации и автоматизации производственных процессов, более полного использования всех ресурсов компании; 2) улучшения организации материально-технического снабжения с целью бесперебойной поставки необходимых товарно-материальных ресурсов; 3) ускорения процесса отгрузки товара и оформления отгрузочных документов, а также уменьшения времени пребывания оборотного капитала в дебиторской задолженности.

8. Величина и структура источников формирования оборотного капитала должна определяться не только детерминированными параметрами (длительностью производственного цикла, объемами выпуска и складского запаса, стоимостью привлечения собственных и заемных средств), а также с учетом рисков, связанных с нестабильностью конъюнктуры рынка (объемами спроса и предложения на производимую продукцию), требующими дополнительного анализа с последующей оперативной корректировкой объемов производства, закупки сырья и материалов.

9. Кроме того, для рационального использования оборотного капитала наряду с перечисленными мероприятиями также необходи-

мо: обеспечение оптимального соотношения между требуемым объемом оборотных средств и их потребностью; минимизация расходов на создание производственных запасов; обеспечение минимального срока нахождения оборотных средств в запасах при соблюдении непрерывности производственного процесса[1].

Таким образом, повышение эффективности управления оборотным капиталом компании играет важную роль в обеспечении устойчивой работы экономического субъекта, повышении уровня рентабельности его деятельности. Основные пути повышения эффективности управления оборотным капиталом фирмы: совершенствование управления денежными потоками, запасами. оптимизация дебиторской задолженности, повышение квалификации кадров и другие. Добившись более эффективного использования оборотного капитала, компании сможет высвободить значительные суммы и, таким образом, увеличить объемы деятельности без дополнительных финансовых вложений, а высвободившиеся средства использовать в соответствии с потребностями предприятия.

Список использованных источников

1. Волков Д. Л., Никулин Е. Д. Современное состояние и перспективы развития исследований в области управления оборотным капиталом // Журнал Корпоративные финансы. - 2012. - №3.- С. 61.

2. Кичигина Е.Г. Методические основы эффективного управления оборотным капиталом организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2015. - № 8. - С. 541.

Ходулькина Елизавета Геннадиевна
Магистрант 2 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий Филиал РАНХиГС
eli121187@gmail.com
Научный руководитель: канд. геогр. наук, доц. Зубков С. Д.

МЕНЕДЖМЕНТ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Управление любым хозяйствующим субъектом в современных условиях разительно отличается от такового, существовавшего во времена СССР. Переход страны на рыночную экономику привел к изменению парадигмы управления и в здравоохранении, где руководитель медицинской

организацией уже не может оставаться просто врачом, а должен владеть всем арсеналом методов менеджмента. Однако слабая экономическая и управленческая подготовка ряда руководителей медицинских организаций обусловливает их невысокую компетентность в принятии управленческих решений, что в свою очередь приводит к снижению эффективности управления здравоохранением.

Обычно к руководству медицинских организаций привлекают врачей, которые, будучи прекрасными специалистами, часто не становятся хорошими руководителями, поскольку в силу специфики профессионального мышления они не формировались как «системники», владеющие управленческими технологиями, необходимыми для руководства. Занимая руководящую должность, человек, по сути, перестает быть врачом и становится менеджером здравоохранения — наемным профессиональным управляющим, в его деятельности экономические и управленческие знания должны занимать ведущее место.

В последнее пятилетие интерес к медицинскому менеджменту резко возрос. Теоретики и практики дискутируют на тему того, каким должно быть управление медицинскими учреждениями. Наибольшая часть трудов в данной сфере посвящена проблемам управления медицинскими учреждениями государственной формы собственности. Исследователи сходятся во мнении, что управление медицинскими учреждениями требует особого подхода ввиду специфичности выпускаемого на рынок продукта – медицинской услуги. Социальная значимость медицинского бизнеса диктует применение особых методов менеджмента и маркетинга.

С каждым годом в стране стабильно увеличивается сектор коммерческих медицинских услуг, и население все больше адаптируется к их «платности». Однако менталитет значительной части населения до сих пор не позволяет принять платную медицину как факт.

Управление коммерческими учреждениями здравоохранения носит более гибкий характер, по сравнению с государственными, ввиду отсутствия подотчетности финансирующим органам. Сегодня частные медицинские учреждения составляют сильную конкуренцию государственному сектору благодаря возможности обеспечить не только высокое качество услуг, но и высокий сервис.

Медицинский менеджмент - это применение комплекса специальных принципов, подходов, методов и средств управления организациями системы здравоохранения различных форм собственности, направленная на удовлетворение следующих целей:

1) максимизацию прибыли от коммерческой медицинской деятельности;

2) повышение качества жизни населения;

3) достижение социальной гармонии, связанной с реализацией права гражданина на качественную медицинскую помощь;

4) повышение доступности медицинской помощи.

Оценка существующей проблематики медицинской отрасли вызвана внешними и внутренними факторами.

Факторы, затрудняющие управление организациями здравоохранения, условно можно разделить на 2 группы:

1) факторы внешней седы:

– со стороны государства: трудновыполнимые лицензионные требования, завышенные требования к помещениям, несоответствие стандартов оснащения медицинских кабинетов ситуации на рынке услуг, установление демпинговых цен на платные услуги государственных поликлиник, огромное количество проверок со стороны разных органов власти и страховых компаний;

- со стороны кредитных организаций: неготовность кредитовать малый медицинский бизнес;

– со стороны поставщиков: высокая стоимость медицинского оборудования;

– со стороны потребителей: недоверие к коммерческой медицине, неготовность к платности медицинской помощи;

– прочие элементы: нехватка помещений.

2) факторы внутренней среды:

– низкий диагностический уровень;

– низкое качество рекламы и маркетинга;

– низкая управленческая квалификация;

– дефицит квалифицированных кадров;

– ограниченность финансовых ресурсов.

Взаимодействуя в совокупности, данные факторы приводят к торможению развития рынка медицинских услуг. Основной проблемой формирующейся сферы коммерческого здравоохранения является отсутствие достаточного финансирования. Для развития и повышения конкурентоспособности коммерческой клиники необходимы значительные инвестиции, учитывая инновационный характер современных медицинских услуг. Платежеспособный спрос на дорогостоящие высокотехнологичные медицинские услуги остается на низком уровне, поэтому приобретение медицинскими учреждениями инновационного оборудования, помещений, обучение медицинского персонала являются для большинства коммерческих клиник не только недостижимым, но и нерентабельным решением.

Управление организацией здравоохранения - это сложный процесс, основанный на выборе оптимальных решений, с постоянным учетом как

внутренних проблем организации, так и меняющейся экономической и политической ситуации, поэтому для оптимального управления необходимо опираться на следующие основные принципы управления: принцип целенаправленности; принцип правовой защищенности управленческого решения; принцип оптимизации управления; принцип достаточности в централизации и децентрализации управления; принцип единоначалия; принцип делегирования полномочий.

Функции управления определяются уровнем системы управления. Система управления любого объекта имеет 3 уровня - стратегический, тактический и оперативный. На стратегическом уровне определяются цели и возможные результаты в перспективе. Тактический уровень позволяет оптимально определить конкретные задачи, организацию, поэтапное выполнение и контроль результатов. Оперативный уровень обеспечивает эффективное выполнение производственных процессов с оптимальным использованием имеющихся ресурсов. К этому уровню можно отнести учет, контроль и анализ деятельности уже функционирующих структур.

Проанализировав имеющуюся информацию, можно сделать вывод, что экономическая стабильность организации, ее выживаемость и эффективность деятельности в условиях рыночных отношений неразрывно связаны с ее непрерывным совершенствованием и развитием. При этом совершенствование организации должно осуществляться по принципу адаптации к внешней среде.

Черных Татьяна Александровна
Студентка 3 курса направление подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
tany_31011997@mail.ru
Научный руководитель: Шурупова А.С., к.э.н., доцент

ИДЕИ ПИТЕРА ДРУКЕРА И ИХ РОЛЬ В СОЗДАНИИ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ОСНОВ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Современное общество из индустриального трансформируется в «общество управляющих», потому что именно данная категория работников организаций выходит на лидирующие позиции. В условиях кризиса, когда для большинства организаций растут риски во внешней среде, одним из путей повышения результативности управления оказывается совершенствование способов управления предприятием.

Специалисты в области менеджмента считают, что ни одна личность не оказала такого воздействия на совершенствование бизнеса в XX веке, как Питер Друкер. Его важнейшим достижением считается классификация навыков управления и выделение менеджмента в отдельную науку.

Благодаря П. Друкеру, управление всецело поменяло структуру социально-экономических отношений в высокоразвитых странах мира. В своих трудах он отслеживает весь путь данной трансформации, отмечая, как управление образовало мировую экономику, приняло новый экономический порядок. Он уделяет внимание исследованию в основном тех вопросов, с которыми сталкиваются управляющие развивающихся и развитых стран, делая упор на те принципы управления, которые будут содействовать руководителям в создании прогрессирующей организации.

Важнейшими проблемами, которые стали предметом исследования Питера Друкера, были информационная революция, новые требования, предъявляемые деловой средой для руководителей, планирование изменений. Друкер утверждал, что существенные старания менеджеров необходимо направлять на развитие эффективной мотивации труда. В организациях это должно проявляться, в первую очередь, в оплате труда и достижении каждым работником удовлетворенности трудом. Питер Друкер также представил структуру ситуационного подхода к управлению - необходимость конкретного анализа ситуаций для принятия правильных управленческих решений. Им также были выделены три важнейшие функции менеджера [1]:

1. управление бизнесом;
2. управление менеджерами;
3. управление работниками.

Ещё одним его немаловажным заключением стало определение бизнеса, как фирмы, содержащей в себе три значения.

1. Как «бизнеса», то есть экономического института, сформированного для создания продукции, удовлетворяющей запросы рынка, клиентов фирмы.

2. Как гуманитарной и социальной «организации», нанимающей людей и обязующейся оплачивать их труд.

3. Как «социального института», направленного в общество и зависимого от общественных интересов.

Наиболее значимым вкладом Питера Друкера в теорию менеджмента является разработка концепции «управления по целям». Основополагающая идея этой концепции заключается в множественности целей организации (не только лишь устоявшаяся максимизация

прибыли, но также ориентация на долгосрочный успех). Определение целей организации позволяет:

1. предвещать поведение фирмы;
2. контролировать осмысленность решений в процессе их принятия, а не после реализации;
3. развивать дальнейшую деятельность исходя из анализа предыдущего опыта.

Применение метода управления по целям в качестве способа поднятия эффективности предприятия способствует совмещению планирования и контроля, повышению заинтересованности управляющих всех уровней в процесс выработки целей и развивает процессы обратной связи. Ещё одним немаловажным достоинством данной концепции является слияние задач, стоящих перед отдельным менеджером, с общими целями фирмы.

В 1984 году Питер Друкер выпускает книгу под названием «Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы». В данном труде Друкер вводит термин «революция в управлении», имея в виду инновационную деятельность и предпринимательство. Он считает, что они способствуют достижению таких преобразований, которых стремились добиться благодаря различным историческим революциям, но только лишь без военных столкновений и экономических фиаско. Первостепенной задачей государственной политики и мер, которые следует осуществлять в предпринимательском обществе, автор считает определение областей отказа от таких направлений, в которых инновационная и предпринимательская деятельность не приносят ожидаемых успехов.

Питер Друкер также сформулировал задачу, которая, несомненно, является первоочередной у членов предпринимательского сообщества. Забота о личном росте и развитии карьеры должна постоянно мотивировать предпринимателей непрерывно заниматься своим обучением и переобучением. Ложно руководствоваться тем представлением, что знания, полученные в детстве и в юношестве, будут служить им опорой на всю оставшуюся жизнь. Частота обновления знаний и навыков будет обусловлена уровнем исходной подготовки и тем, насколько профессиональная карьера связана с предпринимательством. К примеру, навыки, полученные слесарем в годы обучения, могут быть полезны ему практически до конца его экономически активной жизни. Напротив, врачи, учителя, менеджеры и т.п., должны быть готовы к тому, что через десяток лет после получения определенных знаний и навыков, перед ними будут поставлены уже иные цели. Из данных рассуждений вытекает следующая концепция Питера Друкера

– концепция «общества знаний». Вследствие этого образовывается новый тип работника - работник, обладающий знанием. В связи с этим, Друкер выдвигает две категории работников: управленцы и специалисты (менеджеры определенного уровня, консультанты, программисты и т.п.). Работники, относящиеся ко второму типу, могут осуществлять деятельность как самостоятельно, так и в компании. Основное отличие их деятельности заключается в том, что они создают продукт собственными средствами, не используя средства компании. Несомненно, возникает справедливый вопрос: как управлять такими работниками? Отвечая на него, Друкер выделяет три типа команд [2].Он считает, что структуру и тип работы большинства организаций можно сопоставить с той или иной категорией спортивных команд и выбрать соответствующий стиль работы с персоналом.

1. Парный теннис. В первую очередь он характеризуется отсутствием свободы, в виду того, что присутствует высокая взаимозависимость партнеров.

2. Бейсбол. Данный тип характеризуется четкой формулировкой места и функций каждого игрока.

3. Американский футбол. От парного тенниса он отличается как раз большей степенью свободы, так как по ходу игры любой игрок может брать на себя инициативу и выполнять различные функции.

Питер Друкер также отмечает, что каждая организация должна осуществлять управление изменениями по своей собственной системе, близкой именно этой организации. Она должна уметь отказываться от неперспективной деятельности, а не стараться продлить жизнь какому-то успешному на сегодня продукту производства. Для этого характерно утверждение того, что каждому предпринимателю в процессе своей деятельности необходимо учитывать три основных принципа [3]:

1. каждая организация должна уметь совершенствовать свои продукт или услугу, чтобы через пару лет они смогли стать действительно отличными от других продуктом или услугой. Данный процесс у японцев получил название кайзен;

2. каждой организации необходимо научиться использовать собственные знания для развития успеха, а не только почивать на лаврах;

3. каждая организация должна учиться инновационной деятельности как систематическому процессу.

Без учёта этих трех принципов построенная на знании организация очень скоро изживет себя, потеряв производительную способность и вместе с ней возможность привлекать и удерживать професси-

ональных работников, обладающих специализированными знаниями, от которых производительность как раз и зависит.

Еще одна концепция, разработанная Питером Друкером, - концепция теории бизнеса. Необходимостью её разработки послужили попытки ответить на вопрос, что произошло с известными фирмами в 80-90 годах XX в. Автор проанализировал причины кризисов крупных корпораций (например, «Дженерал Моторс» и «ИБМ») и сделал соответствующие выводы. Для «Дженерал Моторс», по его мнению, ведущим препятствием стала утрата восприятия своего рынка, а для «ИБМ» - своего продукта. Другими словами, теория бизнеса компаний не смогла прижиться в современных условиях, ввиду чего автор указывает, что на выработку полноценной теории бизнеса уходят годы напряженной работы, размышлений и экспериментов. Для достижения успеха организация должна работать на износ и развиваться по своему собственному пути [4].

Результатом обобщения исследований явился выход в 1966 году книги Питера Друкера под названием «Эффективный управляющий». Автор пишет, что управляющие, которые не в состоянии эффективно организовывать собственный трудовой процесс, показывают дурной пример для окружающих (своих сослуживцев и подчиненных). Как считает автор, эффективность слагается из нескольких практических компонентов:

1. эффективные управляющие должны уметь контролировать свое время.
2. эффективные управляющие должны быть нацеленными не на выполнение работы как таковой, а на конечный результат.
3. эффективные управляющие должны строить свою деятельность на приоритетных, сильных качествах. Им не следует опираться на то, что ненадежно.
4. эффективные управляющие должны научиться устанавливать приоритетные направления работ, а не останавливаться на нескольких.
5. эффективные управляющие в принятии решений должны руководствоваться верной стратегией, а не сиюминутными тактическими соображениями.

В заключение следует отметить, что главным вкладом Питера Друкера в современную теорию менеджмента является то, что он смог собрать и систематизировать знания многих ученых о проблемах управления, выделив его тем самым в отдельную науку. Несомненно, значительную роль играют и собственные разработки ученого, связанные с конкретизацией и объяснением процессов, протекающих в орга-

низации на пути к развитию ее структуры, производительности и удовлетворению потребностей потребителей. В настоящее время, когда национальные природно-климатические богатства в определенной степени утратили свое былое значение и для экономического роста, и для культурного развития стран, работы Питера Друкера помогают лучше понять не просто важность фактора управления в современном обществе, но и превращение его в главный, решающий фактор прогресса человеческой цивилизации.

Список использованных источников

1. Друкер П.Ф. Менеджмент. Вызовы XXI века. М.: Манн, 2012. 135 с.
2. Друкер П.Ф. Менеджмент. Задачи, обязанности, практика. М.: Вильяме, 2008. 652 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2012. 447 с.
4. Шурупова А.С. Роль доверия в экономике, основанной на знаниях // Гуманитарные и социальные науки. 2014. №2. С. 815-818.

Чурсина С.Г.
Студент 1 курса направления подготовки «Финансовый менеджмент»
Россия, Липецкий филиал Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации
nekrasova1961@mail.ru
Научный руководитель: Некрасова Е.А., канд. экон. наук, доц.

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Корпоративная культура представляет собой достаточно сложное явление. В литературе существует множество определений, которые раскрывают сущность этой категории: ее рассматривают как предположения и ценности, принимаемые и разделяемые членами организации; философию и идеологию управления.

Успех в развитии бизнеса предполагает высокую степень совместимости стратегии и культуры организации, при этом содержание организационной культуры, ее отличие от культуры другой организации раскрывается на основе таких характеристик , как коммуникаци-

онная система, ценности и нормы; развитие работников; мотивирование; организация питания.

Развитие рыночных отношений в нашей стране обострили проблему формирования корпоративной культуры. Это связано с ее активным вовлечением в процессы глобализации, создания совместных предприятий, выходом на конкурентные рынки, а также с ускорением темпов общения. Следует отметить, что формирование корпоративной культуры многих российских компаний часто осуществляется спонтанно, в то время как западные предприятия рассматривают ее как важнейший фактор повышения экономической эффективности.

Корпоративная культура, как привило, рассматривается по таким уровням, как поверхностный, подповерхностный и глубинный, каждый из которых представлен определенным набором элементов. Например, поверхностный включает внешние видимые факторы, к которым относятся технология и архитектура, поведение людей, лозунги. Подповерхностный предполагает ценности, разделяемыми сотрудниками, а глубинный включает базовые предположения, направляющие поведение людей и помогающие им воспринимать атрибуты, характеризующие корпоративную культуру.

О важности формирование корпоративной культуры в организации свидетельствует большое количество научных публикаций и разработанных инструментов ее изучения, представленных в работах как отечественных, так и зарубежных авторов. Наибольшей популярностью среди них пользуются модели Дж.Миллера, Г.Хофстида, К.Камерона, Р.Куинна и др. Среди отечественный авторов большой вклад внес А.В.Непомнящий, его научные труды позволили адаптировать зарубежные методики к российским условиям функционирования хозяйствующих субъектов. При выборе путей формирования корпоративной культуры необходимо учитывать масштаб предприятия, его отраслевую принадлежность, организационную структуру управления, численность персонала, стили руководства, систему обратной связи и другие параметры.

Формирование корпоративной культуры позволяет повысить управляемость экономического объекта, что, в свою очередь, будет способствовать повышению эффективности его деятельности. Это связано с тем, что культурные аспекты всегда рассматриваются как важные инструменты обеспечения стабильности и конкурентоспособности организации.

Среди методик, позволяющих изучить связь между культурой организации и ее эффективностью, наибольшую популярность получила модель, разработанная Д.Ленисоном. Результаты его исследова-

ний позволили выделить такие характеристики культуры организации, как адаптивность, миссия, взаимодействие, вовлеченность, каждая из которых оценивается по нескольким индикаторам. Рассмотрим их подробнее.

Характеристика культуры «адаптивность» указывает на склонность организации к нововведениям, на способность к изменениям и ориентации на потребителя. Степень адаптивности к нововведениям определяется не только технико-экономическими показателями, но и зависит от состояния внешней среды, готовности к переменам, организационного обучения.

Характеристика культуры «миссия» предполагает понимание членами коллектива предназначения, философии организации, ее глобальных целей, где индикаторами являются стратегическое планирование, постановка целей, видение направлений развития бизнеса. Следует отметить, что миссия организации является ключевым фактором управления организации, она детализирует статус предприятия, обеспечивает направления и ориентиры для определения целей и стратегий на различных организационных уровнях.

В системе сбалансированных показателей она представлена в четырех аспектах: в виде клиентской составляющей, бизнес-процессов, финансов, обучения и роста. Не сомнения в том, что грамотно сформированная миссия организации является важным шагом на пути формирования корпоративной культуры управления.

Характеристика культуры «взаимодействие» направлена на повышение уровня интеграции и координации, эффективности и согласованности действий различных функциональных подразделений и сотрудников для достижения поставленных целей. Основными индикаторами этой составляющей являются координация, согласие и ценности. Корпоративные ценности разделяются всеми членами коллектива, на их основе вырабатываются определенные нормы поведения, они являются мировоззренческим ориентиром.

Исследование отечественных концепций ценностей позволяет рассмотреть их с разный направлений: во-первых, как нечто значимое для человека; во-вторых, как форму моральных отношений; в-третьих, как некий общественный идеал и психологическое качество личности.

Для характеристики культуры «вовлеченность» присуща высокая степень личной ответственности работников за общие результаты деятельности. Вовлеченные в общее дело сотрудники в большей мере способствуют повышению эффективности деятельности организации, так как они удовлетворены функциональной составляющей своей работы, заинтересованы в профессиональном росте, способствуют со-

зданию благоприятного социально – психологического климата и формированию корпоративной культуры. Формирование вовлеченности – процесс индивидуальный, зависящий от самого работника, его потребностей и жизненных ценностей. Согласно исследованиям ученых, в успешных компаниях, являющихся лидерами рынка в своих отраслях деятельности, вовлеченность персонала составляет около 90%, тогда как средняя величина этого показателя колеблется около 60%.

Индикаторами для оценки исследуемой характеристики являются развитие способностей, работа в команде, ответственность и полномочия.

Современные руководители рассматривают корпоративную культуру своей организации как важнейший стратегический инструмент, позволяющий направлять усилия всех подразделений и отдельных сотрудников на реализации общих целей, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчить коммуникативный процесс между ними.

Корпоративная культура оказывает влияние на все стороны хозяйственной деятельности и основные показатели эффективности. Ее положительная или отрицательная роль определяется не только ее характеристиками, но и ситуацией, целями, в контексте которых она проявляется.

Набор элементов корпоративной культуры может быть различным, в зависимости от жизненного цикла организации, специфических особенностей деятельности. Не смотря на то, что корпоративная культура не является единственной составляющей успеха в бизнесе, она играет важную роль в реализации целей и задач организации, и в этом смысле ее значение трудно переоценить.

Шихмагомедова Джулина Мадридовна
Студент направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС
dzhulinam@mail.ru
Научный руководитель: Ильяева Ю.М., к. с. н., доцент

СТАНОВЛЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ НА ПРИМЕРЕ LEAN-МЕНЕДЖМЕНТА

В настоящее время существует множество технологий эффективного менеджмента, основной целью которых является оптимизация

производства и повышение эффективности, и большинство этих методов доведены до совершенства и по достоинству оценены во многих странах. Lean-концепция является основой формирования новых подходов к управлению предприятием. Систему «бережливого производства» внедрили 80-90% японских предприятий, две трети фирм США и более половины страны Евросоюза. В России только 5-10% компаний используют концепцию Lean. [1]

Для успешного развития отечественного менеджмента и прогнозирования дальнейшего развития “бережливого производства», необходимо провести анализ становления Lean-менеджмента в России.

Неэффективная деятельность большинства предприятий страны, обусловленной низкой производительностью труда, низкая конкурентоспособность продукции на рынке товаров, высокий уровень издержек производства обусловили в начале 2000-х года зарождение «бережливого производства». Однако становление Lean –менеджмента по-прежнему находится на начальном этапе. Принципы метода Lean в своей работе ежедневно применяют 10% от всего количества российских предприятий, 80% менеджеров и не знали об этих методах – в применении методик «бережливого производства» Россия в пять-шесть раз отстаёт от развитых стран. [2] Однако экономическая ситуация в стране потерпела изменения и на сегодняшний момент число руководителей, не знающих о Lean-методах сократилось в несколько раз.

История развития «бережного производства» в России ограничивается в основном применением отдельных организаций некоторых концепций, которые они пытаются внедрить преимущественно в производственные процессы. Одним из активистов в применении методов оптимизации производства и повышения эффективности в России является «Росатом». Примерами внедрения Lean-менеджмента могут послужить следующие проекты Росатома:

1. Московский «Атомэнергопроект» - внедрение ПСР в 2008 году и реализация за 5 лет 168 проектов;
2. Реализация проекта по сокращению сроков сварки трубопроводов при строительстве четвёртого энергоблока Калининской АЭС;
3. Сокращение сроков монтажа защитной системы преднапряжения защитной оболочки;
4. Сооружение градирни на Нововоронежской АЭС;
5. «ЗиО-Подольск» - проведение комплексной оптимизации производства парогенераторов.

Основными причинами медленного внедрения Lean- подхода на предприятиях России:

1. Недопонимание важности концепции «бережливого производства» предпринимателями и сотрудниками;
2. Отсутствие видение конкретного результата от применения концепции «бережливого производства» в контексте стратегии предприятия;
3. Непонимание обязательности этапов её внедрения.

Однако главной проблемой, тормозящей процесс – сопротивление сотрудников в начале внедрения концепции «бережливого производства», ведь основным элементом этой системы является человек, а на практике зачастую акцент делается не на вовлечение сотрудников в активный процесс преобразований, а на минимизации издержек и сокращение потерь, при этом увеличивая прибыль и производительность.

В результате работы выяснилось, что те регионы, те предприятия, которые активно включились в процесс преобразований Lean-менеджмента, значительно отличаются от индекса промышленного производства.

Список использованных источников

1. Мамаенко С.В. Концепция бережливого производства и кайдзен-технологии / С.В. Мамаенко, [Электронный ресурс] http://pdmsv.ru/?p=64 (дата обращения: 12.09.2013);

2. Фейгенсон Н.Б. Бережливое производство и системы менеджмента качества: серия докладов (зеленых книг) в рамках проекта «Промышленный и технологический форсайт Российской Федерации» / Н.Б. Фейгенсон, И.С. Мацкевич, М.С. Липецкая. — Фонд «Центр стратегических разработок «Северо-Запад», вып. 1. — СПб, 2012.

Шумик Анна Руслановна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
anechkashumik@gmail.com
Научный руководитель: Иванов А.Г., к. ф. н., доцент

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И РЕАЛИЗАЦИЯ МИГРАЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

Миграционные процессы являются неотъемлемой частью мировой политики. Люди издавна стремились создать для себя максимально комфортные условия проживания и труда. Нередко на родине гражданам не удается реализовать свой потенциал, поэтому они решают переехать за границу, где шансов обеспечить себе достойную жизнь и обеспеченное будущее своим детям, гораздо больше. Какие-то страны приветствуют приток иностранцев, другие выступают против привлечения мигрантов. Чтобы урегулировать данный вопрос и организовать отлаженную систему въезда и выезда из страны, каждая держава принимает свое миграционное законодательство.

Миграционная политика государства представляет собой комплекс мер, индивидуальный для каждой страны. На территории России миграционная отрасль развивалась длительное время и сейчас находится на стадии совершенствования и модернизации. Во времена СССР жители страны постоянно подвергались ущемлению собственных прав и возможностей. Только после распада Союза россияне смогли легально покидать страну, не боясь репрессий и последствий своих поступков. Наряду с интенсивным оттоком россиян в РФ начался активный наплыв иностранцев из стран, которые в прошлом были советскими республиками. Чтобы оптимизировать поток выезжающих и въезжающих лиц, была сформирована современная миграционная политика России[3].

Официальной датой, когда сформировалось российское миграционное право, считается день принятия Конституции РФ. Сегодня государственная миграционная политика в РФ основана на свободе передвижения и права выбора места жительства. Контроль в сфере осуществляет Федеральная миграционная служба. Именно эту структуру необходимо уведомлять о выезде и въезде в страну, смене места жительства и регистрации.

Принятая в 2006 г. Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников из-за рубежа была, хотя и запоздалой, но вполне необходимой мерой на пути повышения миграционной привлекательности России и одновременно – создания государства с привлекательными условиями для переселенцев. Государство берет на себя предоставление информационных, консультационных и юридических услуг, гарантию трудоустройства, содействие в переобучении, а также получение в течение нескольких месяцев российского гражданства и все связанные с этим социальные гарантии. С января 2013г. Программа стала бессрочной. Въезжающие по программе соотечественники не будут столь жёстко, как раньше привязаны к «территории вселения», они

вправе самостоятельно устраиваться на работу, снимаются ограничения на право заниматься собственным бизнесом. Российские регионы, участвующие в программе, получают большую самостоятельность в разработке региональных проектов развития[1].

В 2012 году Президент России утвердил Концепцию, которая регулирует и прогнозирует, ставит задачи и цели, разъясняет условия и этапы, по которым будет развиваться миграционная политика России. План разработан до 2025 года, основными шагами на пути к воплощению концепции является разработка нормативных актов и создание необходимой инфраструктуры, реализация и мониторинг принятых мер, а также оценка эффективности проведенных мероприятий[2]. Концепция была разработана на основе многолетнего опыта работы УФМС и того, как осуществлялась государственная миграционная политика на протяжении последних 20 лет, а также с учетом международной практики и других документов стратегического планирования. Согласно документу, основными целями, которые следует воплотить в жизнь до 2025 года, являются:

- решение демографических проблем РФ и организация равномерного расселения граждан;

- улучшение экономических показателей России и приток высококвалифицированных кадров;

- гарантия национальной безопасности местным жителям и иностранным мигрантам;

- сокращение случаев дискриминации между коренным населением и переселенцами;

-достижение баланса на рынке труда в России.

Концепция направлена на усовершенствование настоящих законов и максимальную адаптацию иностранцев в России. Отдельного внимания заслуживает пункт программы до 2025 года, который направлен на привлечение профессионалов и опытных кадров из-за рубежа, а также студентов и молодых специалистов. Планируется, что к окончанию проекта численность населения РФ составит около 146 миллионов человек.

Миграционное право в РФ постоянно совершенствуется, чтобы преодолевать проблемы и неприятности, в особенности такие как:

- Внутренняя миграция. Жители дальневосточных и северных регионов переезжают в более развитые города с высоким экономическим уровнем и широкими перспективами, также жители сельской местности устремляются в города. Уровень урбанизации сегодня превышает все допустимые отметки. Новые законы и правила, разработанная концепция и программа переселения соотечественников при-

званы урегулировать возникшую проблему и оптимизировать показатели внутреннего расселения.

- Нелегальные мигранты. Люди из-за рубежа незаконно пересекают границу или въезжают легально, но решают не оформлять свой дальнейший статус в стране. Эти лица создают конкуренцию на рынке труда, т. к. готовы работать за минимальную оплату. Местные жители с высокой квалификацией остаются на улице из-за таких практически бесплатных работников. Нелегалы не платят налоги, но пользуются всеми социальными благами. Что отрицательно сказывается на экономической ситуации в стране.

Таким образом, российское государство принимает существенные меры по уменьшению проблем, связанных с государственным регулированием миграции. Можно с уверенностью сказать, что в последние несколько лет государственное регулирование миграции делает уверенные шаги к достижению значимых результатов, заявленных в концепции миграционной политики.

Список использованных источников

1. Государственная программа «По оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом (в ред. Указов Президента РФ от 14.09.2012 №1289 от 04.04.2014 №201)

2. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ 13 июня 2012г.)

3. Тюркин М.Л. Миграционная система России. Монография. – М.: Издательский дом «Стратегия», 2013, С.35.

Маслобоев Константин Александрович,
Щетинина Ирина Сергеевна
Магистрант 1 курса направления подготовки «Менеджмент»
shetinina62@mail.ru
к.т.н, доцент
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Развитие строительства и формирование соответствующих территориальных комплексов (кластеров) носит в современных условиях региональный характер. Строительный комплекс Липецкой области представлен 34 строительными компаниями, 14 предприятиями промышленности строительных материалов, 357 малыми предприятиями, занятыми строительством и производством строительных материалов, а также учебными учреждениями: Липецкий государственный технический университет, Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий и 10 профессионально-технических училищ.

В строительных компаниях, на предприятиях стройиндустрии и в малых предприятиях, осуществляющих строительство и производство стройматериалов, занято 30,4 тыс. человек, что составляет 8,1 % от среднесписочной численности работников в целом по области [1].

Объем работ по виду деятельности «строительство» составил в 2015 году 40,2 млрд. руб.(104,9 % к уровню 2014 года).

Ежегодно растут объемы вводимого жилья. За последние 5 лет ежегодный объем ввода жилья увеличился на 39,4 %.

В 2015 году в Липецкой области построено и введено в эксплуатацию 1061,8 тыс. кв. м жилья, что составляет 105 % к уровню 2014 года, в том числе 577,1 тыс. кв. м – населением, 484,7 тыс. кв. м – организациями-застройщиками (рис.1).

Ввод жилья на душу населения в среднем по области составил 0,92 кв. м., что выше среднероссийского значения (0,57 кв. м). По этому показателю Липецкая область занимает 7 место среди субъектов Российской Федерации.

Увеличилась доступность жилья для населения (отношение стоимости стандартной квартиры площадью 54 кв. м к среднедушевому годовому доходу семьи из трех человек в 2015 году составило 2,3 года против 2,6 лет – в 2014 году).

В 2015 году свои жилищные условия с использованием государственной поддержки улучшила 7,7 тыс. семей. На эти цели направлено 3566,2 млн. руб. средств федерального и областного бюджетов, а также Пенсионного фонда Российской Федерации.

Социальную выплату на приобретение или строительство жилья получили 790 семей. На погашение целевого займа (кредита) на приобретение или строительство жилья при рождении (усыновлении) ребенка социальную выплату получили 389 семей.

Обеспечены жильем 219 детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа, на эти цели направлено 246,5 млн. руб., из них 181,1 млн. руб. – средства областного бюджета, 65,4 млн. руб. – федерального бюджета.



Рисунок 1 – Ввод в действие жилых зданий

Реализованы федеральные меры государственной поддержки граждан в улучшении жилищных условий. На обеспечение жильем 82 ветеранов Великой Отечественной войны 1941-1945 гг. направлено 92 млн. руб. Предоставлено 15 государственных жилищных сертификатов гражданам, выехавшим из районов Крайнего Севера, ликвидаторам радиационных аварий и вынужденным переселенцам на сумму 28,8 млн. руб. Правом на использование материнского капитала для улучшения жилищных условий воспользовались 6,2 тыс. человек на сумму 2513,2 млн. руб.

Увеличение объемов жилищного строительства требует строительства новых и реконструкции существующих объектов социальной инфраструктуры. Однако, развитие строительного комплекса сдерживают следующие проблемы: закостеневшая административно–командная система, полностью контролирующая земельный рынок; недостаточное развитие предприятий стройиндустрии; разрозненность и несогласованность работы предприятий и организаций комплекса; недостаток инвестиций; слабое развитие ЖКХ. Чтобы ИСК успешно работал, необходимо искать комплексные решения этих проблем.

Для того чтобы добиться на территории региона успешной реализации национального проекта «Доступное и комфортное жилье -

гражданам России», необходимо увеличить объемы жилищного строительства как минимум в два раза. Решить проблему жилья исключительно одним только ростом ипотечных кредитов не представляется возможным. Развитие ипотечного кредитования без увеличения предложения жилья на рынке могло бы привести к росту цен на жилье. Однако, в связи с кризисом, увеличение цен на недвижимость теперь не прогнозируются, а столь высокие темпы роста жилищного строительства и ипотечных кредитов пока недостижимы. Следует попытаться сохранить прежние темпы развития строительного комплекса. Нужно помнить, что в силу особенностей строительного сектора (удаленности первоначальных инвестиций от конечного продукта) всю глубину спада он ощутит несколько позже остальных. Именно поэтому еще сохраняется положительная динамика жилищного строительства.

Важной проблемой, или ограничением увеличения темпов строительства, является слабая развитость коммунальной инфраструктуры, то есть нехватка мощностей по воде, канализации, электричеству и т. д. Кроме того, большая проблема состоит в наличии крупных бюрократических барьеров на отвод земли под строительство и согласование проекта.

Развитие строительного комплекса является приоритетным направлением Стратегии экономического развития Липецкой области (2010-2025 гг.), поскольку от его успешной реализации зависит реализация других направлений, в частности, социальной политики в плане обеспечения населения доступным жильем, строительства объектов промышленности, дорог и АПК. Основными направлениями развития строительного комплекса являются увеличение объемов жилищного строительства, развитие строительной индустрии, формирование строительного кластера, развитие ЖКХ.

В рамках реализации национального проекта «Доступное и комфортное жилье - гражданам России», как было отмечено, необходимо увеличить объемы жилищного строительства к 2025 г. Для этого, в первую очередь, нужно найти эффективные методы борьбы с кризисом.

Также требуется принять меры по сокращению сроков выдачи разрешительных документов и обеспечению прозрачных и необременительных условий для строительства органами местного самоуправления. В этой связи необходимо организовать систему одного окна для того, чтобы инвестор мог экономить время на получении разрешительной документации. Особое внимание нужно уделить строительству малоэтажного жилья, которое позволит сократить сроки возведения домов и стоимость квадратного метра. Необходимо способство-

вать расширению земельных участков с готовой коммунальной инфраструктурой (при наличии целевых программ по обеспечению земельных участков инженерными сетями).

Формирование жилищно-строительного кластера предполагает объединение строительных организаций, предприятий стройиндустрии, инвестиционных организаций с целью расширения масштабов жилищного строительства. В состав кластера могут войти строительные предприятия (строительство многоквартирных и малоэтажных индивидуальных домов); предприятия по добыче природного сырья для производства строительных материалов; предприятия по производству строительных материалов; иные промышленные предприятия (обеспечение производственной инфраструктуры, модульное домостроение малоэтажных индивидуальных домов); кредитные организации (финансовое обеспечение развития и функционирования кластера); страховые организации (страхование рисков в процессе развития и функционирования кластера).

В целях увеличения жилищного строительства необходимо предусмотреть активное привлечение средств населения и предприятий (в том числе кредитных потребительских кооперативов), кредитных ресурсов, а также средств областного и федерального бюджетов. Продолжится развитие ипотечного кредитования. Большое внимание следует уделить разработке механизма привлечения частных инвестиций в жилищное строительство, используя государственную систему гарантий. Требуется обеспечить бюджетное финансирование незавершенного жилищного строительства в рамках ипотечного кредитования.

Учитывая высокий износ основных фондов и сетей ЖКХ, дальнейшее его развитие в долгосрочной перспективе предполагает существенные инвестиционные вложения, в том числе за счет областного и муниципальных бюджетов. В целях снижения тарифов на тепло необходимо провести модернизацию котельных с целью перехода на более экономичное топливо. Нужно способствовать снижению потерь тепла в сетях, которые сегодня составляют около 40 %, в том числе за счет расширения системы мини-котельных. Важной задачей является привлечение в сферу ЖКХ (обслуживание домов, ремонт сетей и др.) малого бизнеса. Реализация жилищной программы потребует расширение инженерных сетей и увеличение объемов услуг ЖКХ.

У строительного бизнес-сообщества есть совершенно четкое понимание путей выхода из кризиса. В первую очередь, необходимо:

– разработать и провести в жизнь новый городской закон «О комплексном освоении территорий в Липецке для целей строительства

и реконструкции объектов недвижимости», реализующий принципы квартальной застройки с привлечением средств инвесторов и городского бюджета для инженерного освоения и благоустройства городских территорий, в том числе территорий уплотнительной застройки;

– создать условия для развития сети девелоперских компаний, предназначенных для развития территорий и предпродажной подготовки выявленных земельных участков;

– упорядочить и усовершенствовать регламент подготовки документации по планировке территорий и градостроительных планов земельных участков, предназначенных для жилой и промышленно – гражданской застройки;

– упорядочить взаимоотношения строительных компаний с инженерными ведомствами – монополистами;

– разработать и внедрить альтернативные долевому участию схемы финансирования жилищного строительства, развивать «проектное кредитование» застройщиков, для чего необходимо решить проблему банковских залогов;

– значительно увеличить объемы строительства социального жилья за счет средств регионального бюджета.

Реализация предлагаемых мер позволит значительно увеличить предложение на рынке жилья и привести его в соответствие со спросом, а также стабилизировать цены на жилье.

Список использованных источников

1. Официальный сайт администрации Липецкой области URL: http://www.admlr.lipetsk.ru (дата обращения: 15.03.2017).

Головин Иван Александрович
Щетинина Ирина Сергеевна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
shetinina62@mail.ru
канд.техн.наук, доцент
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС

ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РЕГИОНЕ

Тема становления и развития гражданского общества имеет исключительную важность для современной России. Актуальность проблемы исследования обусловлена тенденциями современного политического процесса в России, важную роль в котором играет формирование гражданского общества.

Общество становится гражданским, когда в нем признается ценность гражданина, личности, а государству отводится роль средства для развития человека. Понимание всего комплекса отношений этих субъектов политики означает способность общественной системы к самообновлению и развитию.

Проблематика гражданского общества, его сущности, форм и путей становления и развития стала особенно актуальной и приобрела особую важность именно для России, переживающей переходный период, когда формирование новой государственности и становление полноценного гражданского общества во многом зависят от успешного функционирования и взаимодействия этих основных субъектов юридического, социального и политического процессов.

В настоящее время процесс развития гражданского общества в России несколько замедлен, но он идет и расширяет свои возможности через включение в него различных общественных объединений. Развитие институтов гражданского общества, приобретение ими новой политико-экономической роли и значения превратилось в первом десятилетии XXI века в важный экономический и политический фактор. Эти институты постепенно вытесняют и замещают государственные, что сказывается как на повышении эффективности управления обществом, так и на экономической эффективности.

В регионах данный процесс стал закономерным продолжением общероссийских тенденций. Но в каждом из них в связи с географическим, экономическим и социокультурным разнообразием он приобретает специфические черты. Поэтому изучение факторов становления и развития гражданского общества, его особенностей в регионе позволяет направленно воздействовать на этот процесс. Главные ресурсы модернизации всей управленческой деятельности во всех регионах России, в том числе и в Липецкой области, в настоящее время должны связываться именно с развитием гражданского общества.

Основные цели развития гражданского общества в Липецкой области – создание условий для социальной активности населения и укрепления стабильности общества, обеспечение эффективного участия институтов гражданского общества в социально-экономическом развитии региона.

Для реализации поставленных целей Управлением внутренней политики в 2016 году осуществлялась работа по вовлечению населения в активную общественно-полезную деятельность через общественные и некоммерческие организации. В условиях демократии невозможно представить себе политический процесс без участия некоммерческих организаций, без учета их мнений и позиций.

По данным отдела мониторинга, аналитики и стратегического планирования Управления внутренней политики в Липецкой области на 1.01.2016 г. зарегистрировано 1365 общественных объединений и некоммерческих организаций: 690 общественных объединений, в том числе 7 региональных отделений политических партий и 255 профсоюзных организаций, 377 некоммерческих организаций, 298 религиозных организаций (из них 245 местных православных религиозных организаций Русской православной Церкви).

Важным показателем усиления гражданских инициатив в области является динамика роста численности общественных объединений.

В Липецкой области растет число действующих некоммерческих организаций, а также их членов-добровольцев, выполняющих различную социально-значимую работу. Росту численности общественных объединений за последние пять лет способствовало принятие нескольких законов регионального уровня, областных целевых программ, других правовых документов по поддержке и регулированию деятельности общественных объединений и некоммерческих организаций (НКО). Показатель «количество некоммерческих организаций на 1000 жителей» по Липецкой области составляет 0,58 (по Российской Федерации – 0,41).

В процессе развития отношений между государством и гражданским обществом на первый план выходят проблемы общественного участия населения в решении политических, социально-экономических и духовно-нравственных задач, утверждение новых подходов к сотрудничеству общественного и государственного секторов.

Не менее актуальным является вопрос о числе реально действующих на территории области некоммерческих организаций. Известно, что ряд организаций существуют лишь «на бумаге» и не ведут деятельность, предусмотренную их уставами. Такие организации искажают представление о потенциале некоммерческого сектора, его ресурсах и способности решать социально-значимые задачи.

Вместе с тем, количественный анализ реально действующих НКО может восприниматься как свидетельство определенных (благоприятных или неблагоприятных) условий для деятельности некоммерческого сектора, как свидетельство гражданской активности населения.

К сожалению, как на федеральном, так и на региональном уровнях нет общепринятой системы получения информации о реально действующих НКО на основе определенных критериев. Поэтому корректная оценка числа таких некоммерческих организаций, в основном содержится в данных социологических исследований, проводимых опросными методами.

Проведенный анализ состояния гражданского общества в Липецкой области позволил выявить наряду с положительной динамикой формирования и развития гражданского общества в регионе ряд проблем, требующих неотложного решения.

Решению проблем может способствовать скорейшая разработка и принятие долгосрочных программ социального развития, в которых были бы поставлены цели человеческого развития, этапы их достижения, запланированы необходимые ресурсы и обозначены формы и границы ответственности должностных лиц за реализацию социально значимых решений.

Реализация данных направлений будет способствовать развитию общественной активности, консолидации усилий органов власти, общественных и иных некоммерческих организаций в целях повышения качества жизни населения, достижения социальной стабильности и устойчивого развития гражданского общества Липецкой области.

Необходимость повышения роли институтов гражданского общества диктуется всей логикой общественного развития. В Липецкой области органами власти по инициативе и непосредственном участии Управления внутренней политики оказывается правовое, политическое, экономическое и социальное содействие общественным организациям, иным некоммерческим объединениям с целью становления и укрепления в регионе демократических институтов, межэтнической стабильности, развития гражданского диалога.

Для Липецкой области содействие развитию институтов гражданского общества и решение проблем защиты прав человека становится актуальным и исходным условием развития демократии, обеспечения политической и социальной стабильности общества граждан региона. Как действенный орган, способный на осуществление конструктивного диалога с властью и обществом проявила себя Общественная палата Липецкой области.

С целью реализации государственно-правового механизма становления и поддержки институтов гражданского общества в Липецкой области предлагается комплекс мероприятий, направленных на совершенствование управления развитием гражданского общества органами власти в Липецкой области.

Результатом проводимых мероприятий должно стать создание эффективной модели социального партнерства органов власти, институтов гражданского общества, бизнес-структур, средств массовой информации, направленной на развитие институтов гражданского общества и защиту прав человека в регионе, а также увеличение количества социально ориентированных проектов и программ, реализуемых органами власти Липецкой области совместно с институтами гражданского общества.

Таким образом, комплекс предлагаемых мероприятий, направленных на создание правовых, экономических и организационных условий, будет способствовать содействию развития институтов гражданского общества, социального партнерства и активной реализации гражданских инициатив в интересах Липецкой области, а также окажет положительный эффект на социально-экономическое и культурное развитие региона, обеспечение его конкурентоспособности и укрепление безопасности.

Ярикова Ольга Николаевна
Студент 3 курса направления подготовки «Экономика»
Россия, Липецкий филиал РАНХиГС
uszhlo_sozan@mail.ru
Научный руководитель: Немиров В. Н.,к. э. н., доц**ент**

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Управление персоналом является одним из самых важных сегментов жизни предприятия, способным значительно повысить эффективность данного предприятия. В современных условиях жесткой конкуренции любое предприятие вынуждено адаптироваться к условиям рынка []. Но и рыночные условия постоянно меняются, выдвигая все новые требования к бизнес-процессам предприятия. В связи с этим растет актуальность управления персоналом, развитие которого должно быть непрерывным, для лучшего понимания и владения сегодняшней рыночной экономической ситуацией.

Персонал организации в общем виде – это все сотрудники, числящиеся на предприятии и принимающие непосредственное участие в деятельности и достижении целей предприятия. Хазанова Д.Л. подразумевает под управлением персоналом организации целенаправленную деятельность руководящего состава организации, подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку концепций и стратегий кадровой политики, принципов и методов [4].

Управление персоналом прочно занимает ведущие позиции в общей системе управления предприятием. В методологическом плане данная сфера обладает специфическим понятийным аппаратом, имеет отличительные показатели и характеристики деятельности, специальные процедуры и способы – эксперимент, аттестация и другие; способы направления и изучения анализа содержания трудовой деятельности разных категорий работников. Предмет управления персоналом – это основные закономерности и движущие силы, которые определяют поведенческие характеристики людей и общностей в условиях совместной трудовой деятельности.

Система управления персоналом рассматривается А. Я. Кибановым, Т. Ю. Базаровым, А. П. Егоршиным, Е. В. Масловым, Ю. Г. Одеговым, Е. Б. Моргуновым, В. Р. Весниным как структура, состоящая из множества подсистем и связей между ними. Систему управления персоналом также можно представить в виде большого количества направлений, каждое из которых само может представлять самостоятельную систему или её часть (подсистему).

Новые условия работы, для которых характерны более жесткие проявления конкурентной борьбы за профессиональные качества сотрудников, совершенно иная атмосфера труда, определяют особенности управления персоналом. Рынок старательно диктует свои правила работы любому предприятию вместе с предъявлением персоналу конъюнктурой рынка множество новых до ныне неведомых требований, с борьбой за потребителя, быстротой реакции на спрос и умения приспосабливаться к частому изменению структуры функциональных обязанностей. Высокая динамика коммерческой деятельности вынуждает каждого сотрудника постоянно тратить дополнительные усилия на повышение собственной квалификации, несмотря на то, что в обучении персонала в условиях рыночной экономики имеются существенные отличия от подготовки работников в бывших отраслевых институтах повышения квалификации.

По словам Масловой В.М. произошло значительное усложнение системы стимулирования и мотивации сотрудников, прежде всего, в связи с приемом на работу по краткосрочным контрактам, выдвижению разнообразных предварительных условий, жесткой увязкой материальных поощрений с получением прибыли и иными факторами [2].

Можно сделать уверенный вывод, что при отсутствии службы по управлению персоналом руководству предприятия не справиться с возникающими новыми задачами и проблемами. Лозунг советских времен «Кадры решают все» актуален и по сей день. Это служит доказательством того, что роль управления персоналом переоценить не-

возможно. Удачно подобранной и мотивированной команде специалистов-профессионалов по плечу решение самых трудных задач и проблем. И наоборот, если коллектив апатичен, подвержен внутренним конфликтам и нездоровой конкуренции, то может «завалить» казалось, беспроигрышный проект.

Если специалисты в организации не справляются с имеющимися проблемами, то причинами можно считать: неправильный подбор кадров; невыполнение обязанностей работником; неправильное распределение обязанностей; неточное или даже ошибочное определение целей организации на данном этапе развития. Организация решает такие проблемы заменой кадров, повышением их квалификации, более эффективными методами управления дисциплиной, включая усиление мотивации труда и кадровой перестановкой.

В настоящее время на первый план вышли следующие принципы управления персоналом[3]:

- оперативность. Умение вовремя распознать проблему и быстро принять соответствующие меры для ее решения является основополагающим в эпоху экономической нестабильности. Огромную роль в распознании проблем играет обратная связь с сотрудниками и мониторинг ситуации на рынке;

- актуальность. Все мероприятия системы управления должны проводиться с учетом текущей ситуации на рынке и объективной оценке возможностей самой компании;

- коллегиальность. Тесное сотрудничество между менеджерами, специалистами HR отдела и линейными руководителями помогает принимать наиболее актуальные и взвешенные решения;

- гибкость. Способность системы управления приспосабливаться к меняющимся реалиям, новым условиям работы и изменяющимся целям объекта управления;

- альтернативность. Проработка всех вариантов по формированию системы управления. В условиях кризиса всегда необходимо иметь подготовленный «план Б»;

- согласованность. Умение четко наладить взаимодействие между руководством и отделами является особенно актуальным в условиях пошатнувшейся экономики;

- экономичность. Грамотная оптимизация расходов на управление персоналом позволяет снижать издержки без ущерба производительности и имиджу компании.

На сегодняшний день наибольшее преимущество получили компании, которые сумели вовремя перестроить свою систему управления и не стали урезать бюджет отдела кадровой политики. Умело

распорядившись организационными ресурсами, эти предприятия смогли избежать массовых сокращений и успешно адаптировались к новым реалиям ведения бизнеса.

Список использованных источников

1. Байдова Н.В. Современные тенденции управления персоналом в России. Уфа: АЭТЕРНА, 2016. С. 254.
2. Маслова В.М. Управление персоналом. М.: Юрайт, 2016. С. 492.
3. Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, 2014.С. 394.
4. Хазанова Д.Л. Управление персоналом коммерческой организации. – Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2013. С. 112.

Ягубцева Карина Константиновна
Студент 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Липецкий филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Башлыков Т.В., к.с.н., доц.

СУЩНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Неотъемлемой составляющей качества и уровня жизни населения является развитие системы здравоохранения, играющую важную роль в экономическом развитии регионов и страны в целом, обеспечивая воспроизводство и качество трудовых ресурсов, создающих базу для социально-экономического роста.

Развитие системы здравоохранения осуществляется через государственную политику. Основной целью государственной политики в области охраны здоровья является улучшение состояния здоровья населения на основе обеспечения доступности качественной медицинской помощи путём создания правовых, экономических и организационных условий предоставления медицинских услуг, снижения экономических потерь, связанных с заболеваемостью, инвалидизацией и смертностью населения [3]. В последние годы приоритетным направлением в деятельности системы здравоохранения является профилактика наиболее значимых инфекционных и неинфекционных заболеваний, а также повышение роли личной ответственности граждан за состояние своего

здоровья.

Государство в лице Правительства несет основную ответственность за обеспечение гарантий доступности и качества здравоохранения для всего населения в соответствии с потребностями людей, независимо от их возможности платить за эти услуги. Правительство Российской Федерации разрабатывает, утверждает и финансирует федеральные целевые программы в сфере здравоохранения в пределах, предусмотренных законодательством, координирует в области охраны здоровья граждан деятельность органов государственного управления и организаций здравоохранения независимо от формы собственности.

На федеральном уровне определяются основные направления федеральной государственной политики в области охраны здоровья граждан, принимаются законы и утверждаются федеральные целевые программы по вопросам охраны здоровья граждан; утверждается бюджет Российской Федерации, в том числе в части расходов на здравоохранение, законом определяются тарифы страховых взносов на обязательное медицинское страхование и бюджет Федерального фонда обязательного медицинского страхования.

На федеральном уровне формируются программы государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи, федеральные целевые программы в области здравоохранения и федеральные целевые программы обеспечения санитарного благополучия населения. Федеральный уровень обеспечивает государственный санитарно-эпидемиологический надзор на территории Российской Федерации, организует санитарную охрану территории Российской Федерации от завоза и распространения инфекционных заболеваний. Федеральный центр разрабатывает и утверждает стандарты, нормы и правила в области здравоохранения; осуществляет контроль их соблюдения; организовывает государственное статистическое наблюдение и определяет порядок лицензирования отдельных видов деятельности в области здравоохранения; устанавливает порядок распределения лекарственных средств и медицинских изделий, закупаемых централизованно за счет средств федерального бюджета; осуществляет государственный контроль производства, изготовления, качества, эффективности, безопасности лекарственных средств и медицинских изделий, а также в сфере оборота наркотических средств и психотропных веществ, осуществляет государственное регулирование в области ценовой политики в отношении лекарственных средств и медицинских изделий [2].

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации отвечают за реализацию государственной политики в сфере здравоохранения, обеспечения исполнения законодательства Российской Фе-

дерации в области здравоохранения. В пределах своих полномочий они принимают законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации в области здравоохранения [4].

На уровне субъектов Российской Федерации утверждаются региональные целевые программы в области здравоохранения, программы государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи, территориальные программы обязательного медицинского страхования, и в пределах своих полномочий субъекты Российской Федерации обеспечивают реализацию федеральных целевых программ в области здравоохранения. Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации обеспечивают санитарно-эпидемиологическое благополучие населения на соответствующих территориях. На уровне субъектов Российской Федерации: утверждаются нормативы финансирования здравоохранения; определяется доля расходов на здравоохранение при формировании бюджетов субъектов Российской Федерации; обеспечивается финансирование государственных организаций здравоохранения; устанавливаются для граждан льготы на оказание медицинской помощи и лекарственное обеспечение дополнительно к федеральным льготам, а также дополнительные виды и нормы доплат для работников здравоохранения; устанавливается порядок распределения лекарственных средств и медицинских изделий, закупаемых за счет бюджетов субъектов Российской Федерации [2]. Субъекты Российской Федерации обеспечивают оказание медицинской помощи гражданам при чрезвычайных ситуациях, эпидемиях и ликвидации их последствий, организуют и координируют деятельность по подготовке и повышению квалификации кадров в области здравоохранения, координируют деятельность по проведению научно-исследовательских работ.

В соответствии со ст. 15 (п. 12) Федерального закона 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» органы местного самоуправления в пределах своих полномочий обеспечивают создание условий для оказания медицинской помощи населению на территории муниципального района (за исключением территорий поселений, включенных в утвержденный Правительством Российской Федерации перечень территорий, население которых обеспечивается медицинской помощью в медицинских организациях, подведомственных федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по медико-санитарному обеспечению населения отдельных территорий) в соответствии с территориальной программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи [1].

Таким образом, стратегической целью государственной политики

в области здравоохранения является улучшение состояния здоровья населения на основе обеспечения доступности качественной медицинской помощи путём создания правовых, экономических и организационных условий предоставления медицинских услуг, снижения экономических потерь, связанных с заболеваемостью, инвалидизацией и смертностью населения.

Список использованных источников

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 28.11.2015): принят Гос. Думой 16 сентября 2003 года: одобрен Советом Федерации 24 сентября 2003 года // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» URL: http://base.consultant.ru/cons. (дата обращения: 15.05.2017).

2. Клинико-экономический анализ / Под ред. П. А. Воробьёва. - М.: Ньюдиамед. 2004. С. 267.

3. Татарников М.А. Актуальные проблемы реформы здравоохранения // Главный врач. 2005. IV. С. 4-5.

4. Щепин В.О., Овчаров В.К. Здравоохранение России: стратегический анализ и перспективные направления развития // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2005. № 2. С. 33-37.

Наука и искусство управления: Материалы IV Международного конкурса научных работ

(25 мая 2017 года, Липецкий филиал РАНХиГС, г. Липецк).

Под общей ред. канд. юрид. наук, доцента А.Д. Моисеева
канд. экон. наук, доцента М.А. Гуриной

Техническая редакция М.А. Гуриной
Макет обложки Т.И. Сокольской

В сборнике представлены доклады научных работ, обобщающие результаты исследований по проблемам теории и практики управления. В Конкурсе приняли участие преподаватели и студенты российских и зарубежных вузов. Организатором конкурса представленных в сборнике работ, является кафедра государственной, муниципальной службы и менеджмента Липецкого филиала РАНХиГС.