

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

# НАУКА И ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ

Материалы V Международного
научного конкурса
студенческих работ

10 декабря 2018 г.

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

# НАУКА И ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ

**Материалы V Международного научного конкурса студенческих работ**

*(10 декабря 2018 г., г. Липецк)*

Липецк – 2018

**ББК 70.0**
**Н34**

*Рецензент: д-р экон.наук, профессор ФГБОУ ВО "ЛГТУ"*
*Московцев В.В.*

Наука и искусство управления. Материалы V Международного научного конкурса студенческих работ (10 декабря 2018 г., г. Липецк) / Под общей ред. А.Д. Моисеева, О.С. Шуруповой: [Электронный ресурс]. Липецк: Липецкий филиал РАНХиГС, 2018. 425 с.

Сборник научных трудов подготовлен по результатам V Международного научного конкурса студенческих работ, который состоялся в Липецком филиале РАНХиГС 10 декабря 2018 г. 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, 2018
© Липецкий филиал РАНХиГС, 2018

**СОДЕРЖАНИЕ**

Абрамов Александр Игоревич
НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВЛАСТИ ПО РАЗВИТИЮ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА В РЕГИОНЕ ..... 11
Агалакова Анастасия Аркадьевна
ВКЛАД ШКОЛЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ТЕОРИЮ И ПРАКТИКУ УПРАВЛЕНИЯ ..... 14
Акулина Ульяна Валерьевна
СУЩНОСТЬ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ..... 20
Алексанян Анжела Нориковна
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ПРОЕКТНОМ УПРАВЛЕНИИ ..... 26
Антипов Александр Алексеевич, Татаринова Мария Сергеевна
КАРЬЕРА МЕНЕДЖЕРОВ В МИРОВОЙ ПРАКТИКЕ ..... 30
Арутюнян Виктория Ашотовна, Костина Софья Витальевна
ВИРТУАЛЬНЫЕ ПЛОЩАДКИ НА СЛУЖБЕ ЧЕЛОВЕЧЕСТВА: РЕШЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОГО ВОПРОСА ..... 34
Берёзкина Анастасия Викторовна
РАЗВИТИЕ ВНУТРИФИРМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ..... 37
Берёзкина Анастасия Олеговна, Миронова Ксения Владимировна
ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ (НА ПРИМЕРЕ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ) ..... 41
Болгова Ирина Вадимовна
МЕТОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИЙ ..... 45
Болгова Ирина Вадимовна
УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБСЛУЖИВАНИЯ В БАНКЕ: ХАРАКТЕРИСТИКИ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ..... 48
Бородина Дарья Андреевна
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ БИЗНЕСА И НАУКИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ..... 52
Бородина Дарья Андреевна
ЦЕЛЕВЫЕ СЦЕНАРИИ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ ЦЕНТРАЛЬНОГО ЧЕРНОЗЕМЬЯ ..... 55
Бредихин Александр Николаевич
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК УСЛОВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИОРИТЕТОВ НАЦИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РФ ..... 59
Будюкин Владислав Валерьевич

ИННОВАЦИОННАЯ СТРУКТУРА РЕГИОНОВ КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ..... 62
Буторина Татьяна Николаевна, Кнох Григорий Юрьевич
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРАВООТНОШЕНИЙ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ В СФЕРЕ ПРЕДПРЕНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ГЕРМАНИИ ..... 66
Васильева Татьяна Юрьевна
ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ ..... 73
Васильева Татьяна Юрьевна
ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ИННОВАЦИИ ..... 77
Веретина Мария Михайловна
СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ ..... 81
Вовченко Алина Андреевна
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ..... 85
Волкова Олеся Алексеевна
НАЛОГОВЫЕ ЛЬГОТЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ВЛИЯНИЯ ГОСУДАРСТВА НА ИНВЕСТИЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В БИЗНЕСЕ ..... 88
Гаврилина Татьяна Константиновна
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА..... 93
Глазатова Анастасия Александровна
МЕТОДЫ ВЫЯВЛЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВ ПРИ РАЗРАБОТКЕ И ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ ..... 96
Демьяненко Максим Васильевич
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ..... 99
Жидаева Екатерина Юрьевна
СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ НОВОГО РАБОТНИКА В КОЛЛЕКТИВЕ ..... 102
Жидаева Екатерина Юрьевна, Китаева Марина Николаевна
МИРОВОЙ РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ И ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ УСЛУГ..... 106
Зубарева Виктория Ивановна
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ГЕНЕРАЦИИ ИДЕЙ В УПРАВЛЕНИИ ..... 110
Иванова Юлия Александровна
ИНОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ..... 118
Иванова Юлия Александровна

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ..... 120
Иванова Юлия Александровна
РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
В РОССИИ ..... 123
Иванова Юлия Александровна
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И ЕГО РОЛЬ
СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ..... 125
Караваева Анастасия Андреевна, Пак Евгений Олегович
ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ РОССИИ И
ШВЕЙЦАРИИ ..... 128
Карнова Ирина Евгеньевна
ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПАО «КВАДРА»..... 135
Карнова Ирина Евгеньевна
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕПЛОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ФИРМЫ ..... 139
Карякина Анастасия Сергеевна
СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА УЯЗВИМЫХ КАТЕГОРИЙ
НАСЕЛЕНИЯ ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В
РАЗЛИЧНЫХ ТИПАХ ЭКОНОМИК..... 143
Кашкина Наталия Эдуардовна
ЗНАЧИМЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ..... 148
Кашкина Наталия Эдуардовна, Чехлова Маргарита Евгеньевна
ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО МИРОВОГО РЫНКА
КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ..... 151
Китаева Марина Николаевна
ПРОБЛЕМЫ РУКОВОДСТВА И ЛИДЕРСТВА В
ОРГАНИЗАЦИИ..... 154
Козлова Анастасия Александровна
КОНЦЕПЦИЯ ГОЛУБОГО ОКЕАНА:
ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ..... 159
Козлова Анастасия Игоревна
О МЕХАНИЗМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ЭКОНОМИКИ ..... 162
Королев Роман Олегович
СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ ЖИВОТНОВОДСТВА
И ПТИЦЕВОДСТВА В АПК ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ ..... 164
Королева Татьяна Владимировна
СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА
В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ..... 167
Котенев Никита Юрьевич
СУЩНОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ ..... 171
Красникова Анастасия Ивановна

АЗИАТСКИЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ: ЮЖНОКОРЕЙСКИЕ ЧЕБОЛЬ СОВРЕМЕННОСТИ ..... 174
Кропачева Виктория Германовна
ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ Г. КИРОВА ..... 177
Куликов Артем Сергеевич
СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ СФЕРОЙ ОБРАЗОВАНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ ..... 182
Куликова Наталья Вячеславовнам
АНАЛИЗ БИЗНЕС-МОДЕЛЕЙ НА ОСНОВЕ ПЛАТФОРМ ..... 186
Куранова Светлана Вячеславовна
ГОСУДАРСТВЕННОЕ-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ: ПРОБЛЕМЫ ВЫБОРА МОДЕЛИ ..... 190
Куранова Светлана Вячеславовна
УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ УСЛУГ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ТРЕБОВАНИЙ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ..... 196
Кутепова Юлия Викторовна
УПРАВЛЕНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИМ РЫНКОМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ..... 199
Личманюк Андрей Игоревич
НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО СТАТУСА МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО... 206
Лосева Екатерина Романовна
ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ..... 210
Мазунина Элла Александровнам
ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ..... 214
Манухова Виктория Витальевна
ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ОСНОВА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРИОРИТЕТОВ РАЗВИТИЯ ..... 220
Матюхин Александр Александрович
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ..... 223
Меликян Ани Ваграмовна
ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ ..... 227
Мельникова Дарья Юрьевна

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИИ ..... 231
Мильцева Анна Сергеевна
ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕПОЗИТНОЙ ПОЛИТИКОЙ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА ..... 232
Мурадян Офелия Арсеновна
МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК СРЕДСТВО УВЕЛИЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТОСПОСОБНОСТИ КОМПАНИИ ..... 235
Нацкина Алена Денисовна
ИЛЛЮСТРАЦИЯ КОНФЛИКТОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ НА ОСНОВЕ РЕЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ, НА ПРИМЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ КНР И США ..... 237
Немцева Алена Юрьевна
НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ..... 240
Нефедова Ульяна Александровна
ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ..... 243
Панкова Екатерина Сергеевна
ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ, КАК ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ПРОДУКТА ..... 247
Пасюченко Виктория Вадимовна, Силакова Елизавета Юрьевна
НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ МЕТОДОЛОГИИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ И ПЛАНИРОВАНИЯ ..... 253
Пихунова Оксана Юрьевна
ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА ..... 256
Пожидаева Ольга Евгеньевна
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ..... 259
Пожидаева Ольга Евгеньевна
К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ МЕТОДОВ НАУЧНОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ..... 264
Пономарева Екатерина Михайловна
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ..... 270
Попова Елена Игоревна
ОЦЕНКА ПОСТРОЕНИЯ И ВНЕДРЕНИЯ ССП В КРУПНЫХ КОРПОРАЦИЯХ ..... 277
Пояркова Юлиана Юрьевна
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРУД КАК ПРЕДМЕТ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ..... 282
Путинцева Евгения Эдуардовна, Шахова Анастасия Руслановна
ЛИДЕРСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ

ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ ..... 285
Рева Ульяна Вячеславовна, Румянцева Юлия Валентиновна
АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: ЗАРУБЕЖНАЯ И РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА ..... 288
Резниченко Екатерина Сергеевна
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СПОРТА И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В РФ..... 295
Ретюнских Александра Николаевна
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ БАНКА НА ПРИМЕРЕ ПАО «ЛИПЕЦККОМБАНК» ..... 300
Рогова Анастасия Владимировна
ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ И СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ ..... 306
Родионов Юрий Анатольевич, Ханова Татьяна Сергеевна
СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГУЗ «КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ № 15». г. ВОЛГОГРАД) ..... 312
Ролдугина Екатерина Геннадьевна
ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НЕЗАКОННОЙ МИГРАЦИИ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ..... 319
Рублева Александра Владимировна
ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ МУНИЦИПАЛИТЕТА НА ПРИМЕРЕ ЛЕБЕДЯНСКОГО РАЙОНА..... 323
Рубцова Лариса Викторовна
ОПЕКА И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВО НАД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ ДЕТЬМИ КАК КОМПЛЕКСНЫЙ МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ И ПРЕДМЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ..... 330
Рыбина Мария Алексеевна
РОЛЬ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА В РЕГИОНЕ ..... 333
Сагирова Зарина Борисовна
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКОЙ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА ..... 338
Седых Елена Александровна
К ВОПРОСУ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО МЕТОДА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ..... 343
Ситникова Оксана Владимировна
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ВЕТЕРИНАРНОГО НАДЗОРА В СУБЪЕКТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ..... 346
Тархова Анастасия Сергеевна

ФОРМИРОВАНИЕ НОРМАТИВНЫХ ЗНАЧЕНИЙ ДЛЯ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА ..... 349
Терешенков Евгений Юрьевич
СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ И СПОРТОМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ..... 354
Терёшин Данила Сергеевич
РЕАЛИЗАЦИЯ КООПЕРАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИИ..... 359
Точеная Ольга Николаевна
РОЛЬ ТВОРЧЕСТВА В СТАНОВЛЕНИИ ЛИДЕРА ..... 362
Турбанова Юлия Витальевна
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В РФ ..... 364
Фатич Надежда Викторовна
АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ..... 371
Федорова Екатерина Олеговна
НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ..... 374
Ханеня Дарья Юрьевна, Титова Оксана Васильевна
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ КОМПАНИИ X5 RETAIL GROUP ..... 380
Ходов Максим Юрьевич
ОСОБЕННОСТИ НАЛОГА НА САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ.... 383
Хотулева Инна Витальевна
МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ..... 387
Числова Анна Геннадьевна
НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО ОПЫТА ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА (НА ПРИМЕРЕ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ)..... 389
Черных Анна Игоревна
УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ..... 394
Чехлова Маргарита Евгеньевна
МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ И ИХ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ..... 397
Чурсин Леонид Сергеевич
ТЕОРЕТИЕ СКИЕ АСПЕКТЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕСУРСАМИ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ..... 400
Шахова Валерия Олеговна
МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ ..... 405

Швейкина Анастасия Игоревна, Путинцева Евгения Эдуардовна, Шахова Анастасия Руслановна
ЭТНОКУЛЬТУРНОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ..... 408
Щукин Сергей Алексеевич
ПОНЯТИЯ «ЗАНЯТОСТЬ» И «БЕЗРАБОТИЦА» В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ ..... 411
Пилюгина Виктория Андреевна
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ..... 415
Пальшин Максим Григорьевич
СОСТОЯНИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА И РЕАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ ..... 418

**Абрамов Александр Игоревич**
студент направления подготовки «Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель: канд. юрид. наук, доц. кафедры ГМСиМ
**Моисеев Александр Дмитриевич**
Abramchik90@gmail.com

# НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВЛАСТИ ПО РАЗВИТИЮ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА В РЕГИОНЕ

Жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) - это многоотраслевой комплекс, деятельность которого связана с удовлетворением потребностей населения в жилье и коммунальных услугах и является неотъемлемой частью жизнеобеспечения граждан.

В Липецкой области в целях обеспечения высоких стандартов качества условий проживании и коммунального обслуживания потребителей, снижения издержек при поддержании необходимых стандартов качества предоставляемых услуг реализуется государственная программа «Обеспечение населения Липецкой области качественным жильем, социальной инфраструктурой и услугами ЖКХ».

Следует отметить, что направления деятельности региональных рганов власти в сфере жилищно-коммунального хозяйства постоянно расширяются и совершенствуются. Так, в Липецкой области до 1 сентября 2017 года уже действовала областная адресная программа, утвержденная постановлением администрации Липецкой области от 26 апреля 2013 года № 210 «Об утверждении областной адресной программы «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда, расположенного на территории Липецкой области, на 2013 - 2017 годы» (Программа). Исполнителем Программы являлось Управление жилищно-коммунального хозяйства Липецкой области.

Финансирование Программы в объёме свыше 2,75 млрд. рублей обеспечивалось за счёт средств Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства по заявкам Липецкой области, средств областного и местных бюджетов, дополнительных источников финансирования.

Программа включала в себя 219 многоквартирных домов, признанных до 1 января 2012 года в установленном порядке аварийными и подлежащими сносу в связи с физическим износом в процессе их эксплуатации.

В результате исполнения Программы за 2013-2017 годы ликвидировано 219 аварийных многоквартирных домов площадью 71,8 тыс. кв. м., приобретено 1789 жилых помещений. Улучшили условия проживания 4302 человека. Освоены финансовые средства в размере 2,76 млрд. рублей, в том числе 1 млрд. рублей – средства Фонда, 1,76 млрд. рублей – средства областного и местных бюджетов.

В целях усиления государственного контроля за качеством жилых помещений, предоставленных гражданам при реализации Программы, предотвращения случаев предоставления жилых помещений с нарушением параметров качества, Государственной жилищной инспекцией Липецкой области проводились проверки состояния построенных многоквартирных домов, жилых помещений, предназначенных для переселения граждан из аварийного жилищного фонда.

За период 2015-2017 годы Государственной жилищной инспекцией обследованы 50 многоквартирных домов, 1013 жилых помещений. В ходе обследования были выявлены строительные дефекты в 17 многоквартирных домах. По состоянию на 15.10.2017 все выявленные дефекты устранены.

В рамках гарантийных обязательств проведены проверки соблюдения требований к жилым помещениям, многоквартирным домам, построенным в рамках реализации программ по переселению граждан из аварийного жилищного фонда в период 2013-2015 годы. Обследовано 115 многоквартирных домов в 12 муниципальных образованиях. В ходе проведения проверок выявлены строительные дефекты в 19 многоквартирных домах. В Управление ЖКХ направлено письмо для принятия мер.

В настоящее время Правительством Российской Федерации разрабатываются механизмы переселения граждан из аварийного жилищного фонда, признанного таковым после 1 января 2012 года.

В 2017 году направлено на реализацию мероприятий по благоустройству территорий на 490 млн руб. больше чем в 2015 году, из них за счет средств федерального бюджета областного бюджета привлечённых средств - 653,9 млн руб., за счет средств местных бюджетов - 843,1 млн руб. В 2016 году направлено на реализацию мероприятий по благоустройству территорий 1497млн руб.

Необходимо отметить, что кроме указанных программ в регионе реализуется Приоритетный проект «Формирование комфортной городской среды в Липецкой области на 2018-2022 годы».

Основная цель приоритетного проекта «Формирование комфортной городской среды» — создание условий для системного повышения качества и комфорта городской среды на всей территории

России путем реализации ежегодно (в период с 2017 по 2020 годы) комплекса первоочередных мероприятий по формированию современной комфортной городской среды в регионах России.

В рамках приоритетного проекта Фондом единого института развития в жилищной сфере (создан АИЖК) будет разработана система оценки качества городской среды, в результате применения которой будет обеспечена возможность формирования индекса качества городской среды по следующим основным параметрам:

- наличие реализованных проектов по благоустройству, включенных в Федеральный реестр лучших реализованных практик (проектов) по благоустройству,
- наличие инструментов общественного контроля и участия горожан в развитии муниципалитета,
- благоустройство городской инфраструктуры, дворов, объектов для маломобильных групп населения и иных объектов,
- вовлеченность граждан в реализацию проектов по благоустройству,
- наличие инфраструктуры спорта и отдыха,
- наличие идентичности города и т.д.

В настоящее время в жилищно-коммунальном хозяйстве существуют проблемы, которые обусловлены неудовлетворительным финансовым положением, высокими затратами, высокой степенью износа основных фондов, неэффективной работой предприятий, большими потерями воды, энергии и других ресурсов. Отсюда следует, что управление эффективностью жилищно-коммунального хозяйства является важной и приоритетной задачей органов власти, так как эффективность деятельности жилищно-коммунального хозяйства влияет на уровень и качество жизни населения, санитарно-гигиенические условия его жизни, производительность труда.

## Список использованных источников

1. Чиркин В.Е. Система государственного и муниципального управления. М.: Норма, 2016. 411 с.
2. Официальный сайт Администрация Липецкой области URL: http://www.admlip.ru (дата обращения: 18.11.2018).
3. Официальный сайт Управления жилищно-коммунального хозяйства Липецкой области URL: http://gkhlipetsk.ru (дата обращения: 20.11.2018).

**Агалакова Анастасия Аркадьевна**
бакалавр направления подготовки «Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и управления
**Шалина Надежда Викторовна**
Кировский филиал РАНХиГС
Agalakova78qw@mail.ru

# ВКЛАД ШКОЛЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ТЕОРИЮ И ПРАКТИКУ УПРАВЛЕНИЯ

В современном обществе главным фактором производства признан человек. Именно поэтому изучение школы человеческих отношений является актуальным в наши дни. Данная школа в первые начала изучать человека, его взаимоотношения в коллективе, и то как он реагирует на различные ситуации, желая удовлетворить собственные потребности. Принципы и концепции школы человеческих отношений широко применяются в современных организациях, что говорит об актуальности данной темы. Благодаря тому, что данная школа рассматривает человеческий фактор как основной элемент эффективной деятельности организации, в современном обществе произошел революционный переворот в области управления, что способствовало развитию науки, техники и увеличению производства.

Школа человеческих отношений зародилась в 1920-1930-е гг. Предпосылкой возникновения данной школы явилось то, что классическая школа и школа научного управления не до конца осознавали роль и значение человеческого фактора, который является основным элементом эффективности организации.

Одним из основателей школы человеческих отношений является американский психолог и социолог Джордж Элтон Мэйо, который исследовал проблемы организационного поведения и управления в производственных организациях, а также разработал доктрину «человеческих отношений». Он критиковал классические подходы в управлении и выдвинул задачу внедрения методов обращения с работником как «социально-психологическим» существом. Наибольшую известность Мэйо принес Хоторнский эксперимент, проводимый с 1927 по 1932 года на заводе Хоторна, принадлежащем компании Western Electrics в городе Сисеро, штат Иллинойс. Целью данного эксперимента было выявление зависимости между физическими условиями работы и производительностью труда.

Первый этап эксперимента заключался в определении влияния освещенности на производительность труда работников. Всех работников разделили на две группы: экспериментальную и контрольную. Исследователи выяснили, что с увеличением интенсивности освещения работоспособность возросла в обеих группах. То же самое произошло, когда освещение было уменьшено. Они пришли к выводу о том, что интенсивность освещения является незначительным фактором, влияющим на производительность труда.

Второй этап эксперимента проводился со сборщицами реле. Их изолировали от остальных работников, позволили больше общаться и ввели льготную оплату за труд. Производительность труда начинала расти, когда были введены дополнительные перерывы в работе и сократилась продолжительность рабочего дня. Ученые объясняли это меньшей степенью утомляемости. Однако даже после того, как вернули первоначальные условия работы, производительность труда осталась на прежнем уровне. Благодаря опросу участниц исследователи выяснили, что человеческий фактор имеет большее влияние на производительность труда, чем изменение физических и технологических условий работы. Таким образом, данный эксперимент показал, что между работниками сложились личные отношения, сформировалась социальная группа и улучшились взаимоотношения между руководителем и подчиненным, что и явилось залогом успеха.

На третьем этапе было проведено наблюдение и интервью с более чем 20 тыс. работников. В результате был собран гигантский объем информации об отношении сотрудников к выполняемой ими работе. На данном этапе исследование показало, что производительность труда зависит от самого работника и коллектива в котором он находится.

Главной целью четвертого этапа эксперимента было изучение влияния коллег на производительность труда сотрудников. Ученые предполагали, что те работники, которые работают быстрее и желают больше зарабатывать, будут мотивировать более медлительных, чтобы те увеличили выработку. Однако эксперимент показал, что работники намеренно замедляют темп работы, чтобы не выходить за рамки объемов, установленных группой и для того, чтобы менее продуктивных рабочих не уволили. Таким образом, исследователи пришли к выводу, что на данное поведение работников влияют межличностные отношения в коллективе.

Таким образом, Хоторнский эксперимент позволил сделать следующие выводы:

1. На производительность труда большое влияние оказывают социальные нормы;

2. Групповые факторы поведения главенствуют над личностными;

3. Для деятельности всей группы важно неформальное лидерство.

Мэйо пришел к выводу, что на уровень производительности оказывают влияние иные факторы помимо изменения физических условий работы, а именно повышенное внимание, уделяемое работником и заинтересованность в них со стороны менеджеров являются главными причинами более высокой производительности.

В основе концепции Мэйо лежат следующие принципы:

1. Человек - это «социальное животное», направленное и введенное в контекст группового поведения;

2. Жесткая иерархия, подчиненность и формализация организационных процессов не совместимы с природой человека и его свободой;

3. Производительность труда зависит не только от методов организационного производства, сколько от того как управляющие относятся к исполнителям.

Также большой вклад в развитие школы человеческих отношений внес ученый – бихевиорист и последователь Мэйо Абрахам Маслоу. Он разработал иерархическую теорию потребностей (1940-е гг.), которая получила название «пирамида потребностей». В соответствии с учением Маслоу потребности личности можно классифицировать по пяти основным категориям:

1. Физиологические потребности, необходимые для выживания человека (потребности в пище, воздухе, воде, убежище и др.);

2. Потребность в безопасности своего существования. Человек стремится находиться в безопасном состоянии;

3. Потребности принадлежности и причастности к определенной группе. Человек стремится стать членом коллектива, ищет внимания к себе, привязанности и поддержки, дружбы и любви;

4. Потребности признания и самоутверждения (авторитет, служебный статус, чувство собственного достоинства, самоуважение);

5. Потребности самовыражения. Человек стремится к наиболее полному использованию своих возможностей, навыков и знаний. Он испытывает потребность в достижении целей и личностном росте.

Располагая потребности в иерархическом порядке, Маслоу хотел показать, что потребности, расположенные ближе к основанию пирамиды требуют первостепенного удовлетворения, а после того, как

они будут удовлетворены, возникает необходимость удовлетворения потребностей более высокого уровня. Он считал, что мотивами поступков людей главным образом являются не экономические факторы, а различные потребности, которые не всегда могут быть удовлетворены с помощью денег. Таким образом, Маслоу пришел к выводу, что по мере удовлетворения потребностей работников будет возрастать и производительность их труда.

Так как же применяется теория мотивации на практике? Мотивация — состояние личности определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации. В качестве примера рассмотрим влияние школы человеческих отношений на производительность труда государственных гражданских служащих. «Гражданский служащий - гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации». В настоящее время в существующую систему мотивации государственных служащих, опираясь на нормативно-правовую базу Российской Федерации входят следующие элементы: оплата труда, продвижение по службе и карьерный рост, государственные гарантии, ротация.

В соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ: Оплата труда гражданского служащего является основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы. Денежное содержание гражданского служащего состоит из следующих частей: месячный оклад в соответствии с замещаемой им должностью, месячный оклад в соответствии с присвоенным ему чином, а также ежемесячные и иные дополнительные выплаты. Таким образом, система оплаты труда и премирования побуждает госслужащих к эффективной деятельности. Так как, согласно иерархической теории потребностей Маслоу, за счет материальных средств удовлетворяется нижний уровень потребностей, что приводит к желанию удовлетворить вышестоящие потребности, следовательно, производительность труда государственных служащих начинает увеличиваться.

Одним из важнейших элементов мотивации государственных служащих является продвижение по служебной лестнице. Выделяют следующие стадии прохождения государственной службы: поступле-

ние (прием) на государственную гражданскую службу, аттестация и повышение квалификации, присвоение чина, перевод на другую должность, поощрение, привлечение к ответственности и прекращение государственной службы. Продвижение по службе является самым действенным нематериальным стимулом для госслужащих, так как с повышением возрастает интерес к работе, поскольку появляются новые задачи, которые следует решить, следовательно, сотрудник получает удовлетворение от принятия более важного решения. Помимо этого, удовлетворяются потребности более высокого ранга, за счет того, что возрастает авторитет госслужащего не только перед коллегами, но и в кругу друзей и знакомых. Также возрастает социальный статус сотрудника, вследствие чего меняется его социальная роль. Несомненно, все эти факторы оказывают значительное влияние на эффективность деятельности государственных служащих.

Государственные гарантии, как элемент системы мотивации являются не только эффективными факторами для государственного служащего, но и создают условия правовой и социальной защищенности, а также стабильность профессионального кадрового состава. В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.10.2018) «О государственной гражданской службе Российской Федерации», к основным государственным гарантиям относятся: равные условия оплаты труда, право на своевременное получение денежного обеспечения, условия прохождения службы, необходимые для исполнения должностных обязанностей, нормированный рабочий график, медицинское страхование гражданского служащего и других членов его семьи, возмещение расходов, связанных со служебными командировками и другие. Таким образом, государственные гарантии помогают создать систему стимулов для эффективной работы, поскольку они создают благоприятную обстановку для работы и гарантируют надлежащие условия труда, в которых госслужащие могут в полной мере реализовать свои навыки и умения.

Еще одним элементом системы мотивации государственного служащего является ротация. «Ротация гражданских служащих проводится в целях повышения эффективности гражданской службы и противодействия коррупции путем назначения гражданских служащих на иные должности гражданской службы в том же или другом государственном органе». Возможность перемещения на различные должности увеличивает профессионализм госслужащего, пополняет его знания и совершенствует навыки коммуникации. Так у работника появляется большая заинтересованность в эффективном выполнении своих трудовых обязанностях. Ротация является особым элементом мотива-

ции, поскольку расширяются полномочия госслужащих, следовательно, увеличивается уровень ответственности и значимость самого сотрудника.

Отдельными элементами мотивации можно выделить поощрения и награждения. Они могут носить как материальный, так и нематериальный характер. Для многих людей важнее именно признание со стороны коллег и общества, чем материальное вознаграждение. Те государственные служащие, которые эффективно выполняют свои обязанности и ответственно подходят к делу, и получают признание своих заслуг государством и обществом. Таким образом, данные стимулы показывают, что государство ценит и уважает людей, которые безукоризненно выполняют свою работу и достигают поставленных целей.

Таким образом, школа человеческих отношений внесла большой вклад в теорию и практику управления. Поскольку ученые впервые обратили внимание на человеческий фактор, который является главным элементом эффективной деятельности организации. Концепции и теории Мэйо и Маслоу до сих пор успешно применяются в современных предприятиях и на государственной гражданской службе. Человек – это «социальное животное», в инстинктах которого заложено желание жить и коммуницировать с людьми. Только благодаря возможности общаться, принадлежать к определенной социальной группе, иметь авторитет и быть признанным в обществе человек успешно выполняет свои должностные обязанности и стремится к максимальному повышению производительности труда.

**Список использованных источников**

1. Федеральный Закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ.

2. Тутушкина М.К. Практическая психология: учебник / М.К. Тутушкина. - 4-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург: Изд-во «Дидактика Плюс», 2001.

3. Теория управления: учебник для экономического бакалавриата / под общ. ред. Н.И. Астаховой, Г.И. Москвитина. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 375с.

4. Уткин Э. А. Основы мотивационного менеджмента. М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем». Москва: Изд-во ЭКМОС, 2000. – 352с.

5. Лымарева О.А., Хот З.А. Стимулирование труда госслужащих: пути совершенствования (на примере Республики Адыгея) // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 11

[Электронный ресурс]. URL: http://ekonomika.snauka.ru/2016/11/13164 (дата обращения: 08.11.2018).

6. Энциклопедия экономиста [Электронный ресурс]. URL: http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/shkola-chelovecheskih-otnosheniy.html

7. Энциклопедия менеджмента [Электронный ресурс]. URL: http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/teoriya-ierarxii-potrebnostej-a-maslou.html

**Акулина Ульяна Валерьевна**
Магистрант кафедры экономики и финансов
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и финансов
**Шахватова Светлана Анатольевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
Ulyana_uva@mail.ru

## СУЩНОСТЬ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В условиях рыночной экономики управление эффективностью деятельности организации занимает центральную позицию в деловой жизни субъектов хозяйствования. Важно, что финансовое состояние, во-первых характеризуется наличием денежных и материальных ресурсов, необходимых для нормального функционирования, а во-вторых эффективным их применением и целесообразным размещением.

Для того чтобы хозяйственная деятельность была оценена грамотно, необходимо отличать понятия «экономический эффект» и «экономическая эффективность». Данные категории в рыночной экономике занимают особое место.

Экономический эффект представляет собой какой-либо полезный результат, выраженный в стоимостной оценке. Чаще всего в качестве полезного результата выступает прибыль, а также экономия затрат и ресурсов. Экономический эффект – это величина абсолютная, которая зависит от масштабов производства и экономии затрат.[1]

Экономическая эффективность представляет собой соотношение между результатами хозяйственной деятельности и затратами живого и

[1]Антонова, Надежда Аудит учета финансового результата и распределения прибыли / Надежда Антонова. - Москва: Огни, 2017. - 495 с.

овеществленного труда, ресурсами. Экономическая эффективность зависит от экономического эффекта, а также от затрат и ресурсов, которые вызвали данный эффект. Таким образом, экономическая эффективность – это величина относительная, получаемая в результате сопоставления эффекта с затратами и ресурсами. Чаще всего анализируются оба показателя, которые отражают на сколько является успешной экономическая деятельность предприятия, так как по отдельности показатели эффекта и эффективности не могут дать полной оценки деятельности предприятия. Так же, на предприятии может сложиться такая ситуация, когда достигнут значительный экономический эффект, выраженный в полученной прибыли при относительно низкой экономической эффективности. И, наоборот, производство может характеризоваться высоким уровнем эффективности при небольшой величине экономического эффекта.

Оценку деятельности предприятия и его экономической эффективности невозможно произвести с помощью одного какого-либо показателя. Многообразие свойств и признаков различных видов производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности предприятия подразумевает и разнообразие показателей. Одной из проблем их использования является то, что ни один из них не выполняет роль универсального показателя, по которому однозначно можно было бы судить об успехах или неудачах в бизнесе. Поэтому на практике всегда используют систему показателей, которые связаны между собой и оценивают, а так же различные стороны деятельности предприятия.

Показатель — это признак, характеризующий какую-либо одну сторону явления, их количественную или качественную характеристику или степень выполнения конкретной задачи. [1]

В нашей стране наукой и практикой была сформирована система финансовых, экономических и статистических показателей, разработаны методы их расчета и учета, но они были рассчитаны на централизованно-плановую систему хозяйствования. С переходом к рыночным отношениям эта система показателей претерпела определенные изменения, как в части их расчета и учета, так и роли в обосновании решений. Например, если в условиях плановой системы хозяйствования в оценке деятельности предприятия рассматриваются такие показатели, как выполнение плана, объем товарной продукции, объем валовой продукции, то в условиях рынка на первое место выдвигаются показатели: объем продаж, прибыль, рентабель-

[1]Машинистова, Г.Е. Бухгалтерский финансовый учет / Г.Е. Машинистова. - М.: Эксмо, 2017. - 416 с.

ность и целый ряд оптимизационных. Направление производства на удовлетворение спроса резко увеличивает значение оценки его различных вариантов.

Все показатели исходя из требований рынка можно разделить на:

- Оценочные - это достигнутый или возможный уровень развития или результатов той или иной деятельности;
- Затратные, которые показывают уровень затрат на осуществление различных видов деятельности.

Такое деление весьма условно. Оно зависит от цели проводимого анализа. К примеру, показатель "издержки производства" может рассматриваться как оценочный, характеризующий достигнутый уровень затрат труда, так и определяться как затратный (при планировании), позволяющий установить количество затрат при оказании услуг. То же можно сказать о значимости показателей. Это во многом зависит от характера (вида) деятельности. Например, показатель прибыли, несмотря на всю значимость данного показателя, далеко не всех интересует в одинаковой степени: арендодателя (земли, зданий, оборудования и др.) больше интересует движение ликвидности в компании, а акционеров интересует не только размер дивидендов, но и курс акций, который зависит от темпов роста объема их продаж.

В зависимости от цели анализа показатели могут выражаться в форме относительных, абсолютных и средних величин. Выделяют также структурные и приростные показатели.

Абсолютные показатели бывают стоимостными и натуральными. В условиях рыночных отношений основное значение придается стоимостным показателям, что определяется сущностью товарно-денежных отношений. Абсолютные показатели показывают уровень развития предприятия, достигнутый за определенный конкретный период времени.[1] Данными показателями являются оборот (объем продаж), валовая и частичная выручка, валовая и частичная прибыль, величина дивидендов, уровень издержек производства и реализации продукции, основные и оборотные производственные фонды, уставный фонд, задолженность и др.

Неотъемлемой частью для оценки выполнения производственной программы имеют и натуральные показатели объемов производства (штуки, метры, тонны и т.д.) Их используют при анализе объемов производства по отдельным видам однородной продукции.

---

[1] Четыркин, Е.М. Методы финансовых и коммерческих расчетов / Е.М. Четыркин. - М.: Дело, 2017. - 320 с.

Относительные показатели определяются как отношения абсолютных показателей, характеризующих долю одного показателя в другом, или как отношения разнообразных показателей. Процедура их оценки заключается в сравнении отчетных значений с плановыми базовыми, средними и отчетными за предыдущие периоды, среднеотраслевыми, показателями конкурентов и т.д. К этим показателям относятся: прибыль на единицу стоимости основных средств, издержек или уставного фонда; производительность; фондовооруженность труда и др.

Структурные показатели - по расходам, капиталу, доходам - характеризуют долю отдельных элементов в итоговой сумме.

Приростные показатели отражают изменение за определенный период. Они могут быть представлены в относительном или абсолютном выражении. К ним относятся, изменение уставного фонда за год, изменение прибыли за год и т.д.

Следовательно, мы имеем дело с разноплановыми показателями, причем в одном и том же случае одни из них могут улучшаться, а другие ухудшаться. Рассмотрим на примере, увеличение прибыли при продажах в кредит, в случае задержки с выплатами, ведет одновременно и к уменьшению наличности. В условиях рынка в число продаж, размер капитала, сумма чистой прибыли, величина активов, число акционеров, величина выплачиваемых дивидендов, доля экспорта в обороте и др.

Для определения эффективности хозяйственной деятельности предприятия применяется следующая система показателей отраженная в Таблице 1. [1]

Таблица 1 – Система показателей эффективности хозяйственной деятельности предприятия

| Показатели | Характеристика | Способ расчета |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| I.Производительность труда | | |
| 1.Выработка | Показывает количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени или количество приходящееся на одного штатного работника в месяц, квартал, год. | Отношение количества произведенной продукции к затратам рабочего времени на производство этой продукции |

[1]Бердникова, Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия / Т.Б. Бердникова. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 224 с.

| Показатели | Характеристика | Способ расчета |
|---|---|---|
| 2.Трудоемкость | Величина, которая, характеризует затраты труда на производство одной единицы продукции. Данный показатель является обратным показателем для выработки. | Отношение затрат труда к объему продукции |
| II.Показатели использования основных фондов | | |
| 1.Фондоотдача | Это количество произведенной продукции в расчете на 1 руб. основных производственных фондов | Отношение годового объема реализованной продукции к среднегодовой стоимости основных производственных фондов |
| 2. Фондоемкость | Представляет собой стоимость основных производственных фондов в расчете на 1 руб. реализованной продукции. Показатель обратный фондоотдачи. | Отношение среднегодовой стоимости основных производственных фондов к годовому объему реализованной продукции |
| 3.Фондовооруженность труда | Показывает, на сколько, оснащены работники предприятия основными производственными фондами | Характеризует оснащенность работников предприятия основными производственными фондами |
| 4.Коэффициент интенсивности использования оборудования | Отражает эффективность использования оборудования на предприятии | Отношение фактического объема выпущенной продукции к установленной производственной мощности оборудования (пропускной способности) |
| III. Показатели использования оборотных средств | | |
| 1. Коэффициент оборачиваемости оборотных средств | Это количество оборотов совершенных оборотными средствами за рассматриваемый период (квартал, полугодие, год) | Отношение объема реализованной продукции за отчетный период к среднему остатку оборотных средств за этот же период |

| Показатели | Характеристика | Способ расчета |
|---|---|---|
| 2. Коэффициент закрепления оборотных средств | Представляет собой сумму оборотных средств, приходящихся на 1 руб. выручки от реализации<br>Этот показатель, считается обратный коэффициенту оборачиваемости оборотных средств. | Отношение среднего остатка оборотных средств за отчетный период к объему реализации за этот же период |
| 3. Длительность одного оборота | Отражает, за какой срок к предприятию возвращаются его оборотные средства в виде выручки от реализации продукции | Число дней в отчетном периоде, деленное на коэффициент оборачиваемости оборотных средств |
| 4. Материалоемкость продукции | Представляет собой общую сумму расходов всех материальных ресурсов на производство единицы продукции | Отношение суммы материальных затрат, включенных в себестоимость реализованной продукции, к ее объему |
| 5. Материалоотдача | Это количество произведенной продукции в расчете на 1 руб. материальных ресурсов<br>Обратный показатель материалоемкости продукции. | Отношение объема реализованной продукции к сумме материальных затрат |
| IV. Показатели рентабельности | | |
| 1. Рентабельность продукции | Отражает эффективность затрат, полученных предприятием на производство и реализацию продукции | Отношение прибыли от реализации продукции к сумме затрат на производство и реализацию продукции |
| 2. Рентабельность производства общая | Показывает прибыльность (убыточность) производственной деятельности предприятия за конкретный период времени (год, квартал) | Отношение балансовой прибыли к среднегодовой стоимости основных производственных фондов и нормируемых оборотных средств |
| 3. Рентабельность продаж (оборота) | Отражает, какую прибыль имеет предприятие с каждого рубля реализованной продукции | Отношение прибыли к средней за период величине чистых активов |
| 4. Рентабельность имущества предприятия | Показывает, какую прибыль получает предприятие с каждого рубля, вложенного в активы | Отношение чистой прибыли к средней за период величине чистых активов |
| 5. Рентабельность соб- | Это эффективность исполь- | Отношение чистой |

| Показатели | Характеристика | Способ расчета |
|---|---|---|
| ственного капитала | зования средств, принадлежащих собственникам предприятия. Служит основным критериям при оценке уровня котировки акций на бирже | прибыли к средней за период величине собственного капитала |

Исходя из данной таблицы, мы можем увидеть всю разнообразность системы экономических показателей, но с помощью данных критериев мы можем оценить всю экономическую деятельность фирмы, найти недостатки, а так же риски. Чтобы в дальнейшем минимизировать затраты и потери предприятия.

**Список использованных источников**


1. Антонова, Надежда Аудит учета финансового результата и распределения прибыли / Надежда Антонова. - Москва: Огни, 2017. - 495 с.
2. Бердникова, Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия / Т.Б. Бердникова. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 224 с.
3. Машинистова, Г.Е. Бухгалтерский финансовый учет / Г.Е. Машинистова. - М.: Эксмо, 2017. - 416 с.
4. Четыркин, Е.М. Методы финансовых и коммерческих расчетов / Е.М. Четыркин. - М.: Дело, 2017. - 320 с.



**Алексанян Анжела Нориковна**
Бакалавр 4 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Шаповалова Ирина Борисовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
aleksanyan-97@mail.ru


## УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ПРОЕКТНОМ УПРАВЛЕНИИ

В условиях экономического кризиса и усиления внешнего давления потребность усовершенствования конкурентоспособных позиций определяет перед абсолютно всеми участниками рынка задачу, которая состоит в модернизации и модификации организа-

ционных систем. Эффективные преобразования в турбулентной среде вероятны в случае, если управление проектами действенно, а это находится в зависимости от зрелости организационной структуры, концепции управления человеческими ресурсами (УЧР) и корпоративной культуры фирмы. Так, в соответствии с теорией спиральной динамики К. Грейвза и его последователей К. Кована и Д. Бека, организации, пребывающие на «оранжевой», или рационалистической стадии развития, управляются сотрудниками, которые благодаря своим заслугам продвинулись по карьерной лестнице. В таких компаниях отсутствует строгая иерархия, а решения принимаются в специально сформированных группах. Этот подход в случае выбора верной стратегии развития и внедрения технологий позволит достигнуть успеха и способствует появлению у фирмы конкурентоспособных преимуществ.

Согласно Ф. Лалу «оранжевая» парадигма мышления именуется конкурентной. Организации такого вида ставят перед собой задачу инновационного развития — данная стратегия дает возможность выжить на конкурентном рынке и добиться процветания. Таким образом, трансформация заключается в создании благоприятных условий для реализации проектной деятельности и отходе от принципов управления, характерных организациям с иерархической структурой. Менеджеры должны быть знакомы с современными технологиями управления человеческими ресурсами, позволяющими добиться результативности деятельности, которая будет определять вознаграждение за труд.

Видоизменение модели организационного развития фирмы необходимо начать с улучшения системы управления человеческими ресурсами, так как она в большей степени определяет потенциал работников и их поведение. Согласно ресурсному подходу Гранта, компания рассматривается как совокупность внутренних ресурсов и возможностей, являющихся залогом положительного результата её деятельности.

Внутренние ресурсы организации включают:

- материальные - финансовые, при наличии которых у фирмы имеется возможность финансировать проекты, и физические: основное и вспомогательное производство, транспорт и т.д.;

- нематериальные - технологические ресурсы (наличие портфеля изобретений, инноваций, сложившихся методов работы и систем) репутация, культура компании;

- человеческие - знания и умения работников компании, их уровень общения и взаимодействия, наличие у них мотивации к труду, наличие руководителей, способных на высоком уровне управлять сложными проектами, а также наличие сплочённой команды профессионалов.

Внутренние ресурсы отражают уникальные возможности организации, которые оказывают большое влияние на её реакцию на вызов внешней среды, связанные с появлением различных ситуаций на рынке труда либо политикой других работодателей. Наличие уникальных способностей обуславливает успешное завершение проектов, как следствие, у фирмы появляется возможность развить собственную конкурентоспособность.

Человеческий ресурс оказывает весьма значительное воздействие на конкурентоспособность компании, так как сотрудники — носители знаний и умений, обладатели опыта и мотивации. Их поведение, отношение друг к другу, к обязанностям и задачам, к организации и клиентам сложнее всего скопировать конкурентам. По этой причине данный ресурс определяет преимущество компании перед другими фирмами.

В области проектного управления особое значение приобретает наличие такого ресурса, как руководители, умеющие на высоком уровне управлять трудоемкими проектами, а кроме того сплочённые команды специалистов, созданные с целью достижения установленных задач. Взаимодействие сотрудников и руководителей в проектном управлении определяет система управления человеческими ресурсами, сформировавшаяся в компании. Системное управление человеческими ресурсами представляет собой «стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценными активами компании — работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в реализацию стратегии компании» [3]. Его характерной и отличительной чертой является понимание значимости приверженности работников организационным миссии и ценностям. В рамках такого подхода сотрудники рассматриваются как ключевой ресурс и капитал, источник конкурентного преимущества, а управление ими — как задача каждого руководителя.

В данной взаимосвязи важнейшими целями управления человеческими ресурсами являются:

- обеспечение организации квалифицированными, мотивированными работниками;

- формирование подходящей атмосферы для эффективной работы в команде;

совершенствование процедур управления с целью повышения приверженности работников фирмы и их вовлечённости в её проблемы;

- создание условий для удовлетворения интересов всех заинтересованных групп;

- учёт индивидуальных и групповых особенностей персонала компании.

Система управления человеческими ресурсами предполагает развитие работников организации для формирования у них поведения, способствующего успешной реализации поставленных организационных целей. Система предполагает наличие в компании слаженного механизма управления персоналом, благодаря этому сотрудники принимают определенные решения.

Система управления человеческими ресурсами компаний, относящихся к «оранжевому», или конкурентному типу, должна быть зрелой, сложившейся — это будет способствовать достижению целей и повышению конкурентоспособности. Важная особенность системы УЧР — её открытость по отношению к внешней среде, то есть к рынку труда, с которым в компанию приходят сотрудники, обладающие определённым уровнем профессиональной квалификации и мотивации к трудовой активности, и куда они через определённое время уходят.

Механизм управления человеческими ресурсами включает такие этапы, как поиск и отбор наиболее подходящих кандидатов, а также увольнение тех, в ком организация уже не нуждается, постановка задач, контроль деятельности работников, стимулирование труда, поддержание благоприятных для работы условий, общение и развития сотрудников. Управление человеческими ресурсами влияет на репутацию организации работодателя (привлекательный или не привлекательный, надёжный или не надёжный работодатель). Наиболее важными критериями привлекательности фирмы являются уровень оплаты труда, предоставляемые условия труда, стабильность компании, психологический климат в коллективе, стиль управления коллективом, инвестиции в персонал, а также наличие возможности карьерного роста.

Безусловно, создание эффективной системы управления человеческими ресурсами становится одной из ключевых и основных задач в деятельности организаций, осуществляющих проектный подход.

**Список использованных источников**

1. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров. Учебное пособие – М.: Проспект, 2016. - 214 с.
2. Мишурова И.В. Управление мотивацией – М.: Феникс, МарТ, 2017. - 272 с.
3. Яковлева Т.Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда. – СПБ.: Питер, 2016. - 240 с.

**Антипов Александр Алексеевич**
**Татаринова Мария Сергеевна**
бакалавры 2 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Гурина Мария Анатольевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
h2001999zzzz@gmail.com

## КАРЬЕРА МЕНЕДЖЕРОВ В МИРОВОЙ ПРАКТИКЕ

Исследование модели успешной карьеры менеджера, требует рассмотрения и определения тенденций развития бизнес-среды современной организации. Существующее окружение компании переменчиво и требует от работника инновационной восприимчивости, способности быстро осваивать новые методы, а также умения сокращать непроизводственные издержки.

Одной из явных тенденций развития является переход многоуровневых организационных структуры на двухуровневые и одноуровневые, это даёт возможность отказаться от большого количества должностей. Как следствие происходит рост конкуренции за престижные рабочие места. Компании с одноуровневой организационной структурой являются более мобильными, менее бюрократизированными, создают добавочную стоимость на основе знаний и работы с ними. Типичными примерами таких организаций является, Alfabet и Яндекс.

Современные компании требуют такого же гибкого управления и со стороны топ-менеджмента. Примером топ-менеджера в современном мире, является Дональд Трамп, его подход к управлению включает в себя следующие принципы: постоянное присутствие (вы всегда должны быть в курсе, что происходит внутри и вокруг вашей компании), коммуникации (необходимо постоянно общаться с людьми) и гибкие способы ведения бизнеса[1]. Гибкость компании во время

мировой экономической не стабильности, даёт возможность быстро адаптироваться к внешним условиям, что делает её более устойчивой. Особенно это важно для компаний занимающихся сервисом. Для создания качественного сервисного обслуживания необходимо не только быстро подстраиваться под потребности клиента, но и "желаемые атрибуты сервисного бренда должны чётко и неизменно поддерживаться буквально каждым контактом сотрудников с покупателями или потребителями услуг".

Учёные подтверждают, что требования к развитию работника и его качествам изменились. Планирование карьеры в современных реалиях, является заботой сотрудников. Так в толковом словаре С. И. Ожегова это слово трактуется следующим образом: "карьера это род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения"[2]. Т.Ю. Базаров пишет, что «карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом»[3]. С.И. Сотникова приводит следующее определение: «Карьера это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанная с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека»[4].

Одним из важнейших признаков в развитии карьеры всё ещё остаётся гендерный. Так согласно опросу проводимому организацией "Комитет 20", 45% - опрошенных считают, что карьера женщины не совместима с семейной жизнью, 36% - полагают что карьеристки теряют привлекательность, 31% замечают, что женщина-руководитель, является исключением из правила, но не закономерностью [5]. Стоит отметить что по количеству женщин на руководящих должностях Россия опережает много развитые страны, такие как Япония и Австрия. Интересный факт, в компаниях в совете директоров, в которых присутствуют хотя бы три женщины, более высокие показатели эффективности по множеству направлений. И всё же в современном обществе существует расхожее мнение по этому вопросу.

В мировой практике менеджмент карьеры разных стран имеют тенденцию к сближению. Однако, мы можем выделить существенные отличия каждого. В Японии оплата рядовых сотрудников и ценных кадров не различается, тем самым они сдерживают стремление работников занять руководящие должности. Развитие профессиональных навыков работников осуществляется с помощью горизонтального продвижения, оно превратилось в систему непрерывного самосовершенствования, которое раскрывает главную мотивацию персонала и спо-

собствует достижению удовлетворённости работника своим трудом. Таким образом, за 15-20 лет он может полностью овладеть всеми необходимыми практическими навыками. Причём продвижение по горизонтали не всегда гарантирует продвижение вверх по “карьерной лестнице”. Так свидетельствуют исследования, до сих пор существуют компании практикующие замедленное продвижение персонала на управленческие посты. Обычно назначение работников на первую управленческую должность происходит примерно спустя 15 лет после приёма на работу.

В ряде стран запада менеджмент карьер характеризуется относительно короткими рабочими циклами, высокой мобильностью персонала, причём следует отметить чем более мобилен сотрудник, тем более он ценен, а следовательно имеет более высокий статус и оплату труда. Во многом отношение людей к работе, а как следствие к карьере, определяется религией. В Индии, почитают действие закона справедливости Дхармы. Карьера для индуса – это прежде всего, одобрение, уважение и почёт. Благодаря этому, индусы понимают необходимость осуществлять карьерный рост, вознаграждение за который будет получено в будущей жизни. В одной из самых активно растущих экономик в мире, также сильно влияние религиозного комплекса. Менеджмент карьер в Китае взаимодействует с таким этико-философским учением, как конфуцианство, которое одобряет достижение такого личного блага, которое не вредит окружающим. Инициатива повышение у китайцев происходит сверху и с одобрения коллектива, но само повышение гарантирует уважение со стороны подчинённых и увеличение социального статуса.

Российское рекрутинговое агентство полного цикла «Агентство Контакт» презентовало результаты исследования важности различных навыков менеджеров для работодателя. Главным качеством требуемым работодателями в 40% компаний стало умение работать в команде, 30% считаю самыми важными профессиональные навыки, 20% креативность, а на теоретические знания приходиться всего лишь 10%[6]. Приведём также результаты совместного исследования проведённого фондом Карнеги Мелона и Стэндфордским исследовательским институтом, которые указывают, что успех управленцев в компаниях из списка «Fortune 500» на 75% зависит от soft skills, тогда как hard skills занимают только 25%. Делаем выводы, что «мягкие» навыки в большей степени влияют на развитие карьеры. В настоящее время способности к быстрому переобучению, работе в команде, адаптация к внедряемым цифровым технологиям являются важнейшими критерия и повышают конкурентоспособность работника на бирже

труда. Нормой считается, если за период 40-лет карьеры сотрудник прошёл переподготовку 3-5 раз, а ближайшие 20 лет предположительно придётся проходить около 8-9 раз. Возникает проблема того, что специалисты с качественной базой, но не имеющие способности к быстрому переобучению и не обладающие высокой коммуникативностью, рискуют остаются "за бортом", и для решения этой задачи крупные инновационные компании, такие как Сбербанк, Яндекс, Amazon уже нашли выход. Поскольку Soft skills приобретаются на личном опыте, путем проб и ошибок. Ускорить развитие помогут личностные и фоновые тренинги, мастер-классы, нетворкинг и общение.

В качестве примера следует привести опыт Сбербанка в области развития персонала. В 2012 в Сбербанке году было разработано более 150 программ: 61 программа для очного обучения в 17 специализированных учебных центрах и 91 мультимедийный курс для самостоятельной подготовки. Самообучение и развитие в процессе работы, корпоративные программы обучения также внесут лепту в формирование «мягких» навыков.

Таким образом, исследование моделей и тенденции в развитии карьеры деловых людей в компаниях разных стран позволяет сделать следующие выводы:

В современной мировой экономике, становятся актуальны динамичные и имеющие небольшое количество уровней системы.

Опыт разных стран подтверждает, что сегодня бизнесу требуются менеджеры, способные гибко подстраиваться под изменения окружающей среды и владеть не только hard-skills, а в большей мере развивать в себе soft-skills.

Всё более востребованными становиться услуги по обучению персонала в связи с быстроменяющимися внешними условиями, а также требованиями бизнеса.

Карьера женщины-управленца имеет определенное распространение в современном мире, но всё ещё встречает сопротивление (общественное мнение), не смотря на статистику.

Не смотря на ментальные различия и историко-культурные особенности при формировании карьеры модель успешного продвижения имеет универсальные черты, присущие продвижению деловых людей в разных странах и организациях.

**Список использованных источников**

1. Журнал «Деловое совершенство», №1 2017, под ред. Татьяна Киселёва, 2017, 103с.

2. Л.И. Скворцова. Толковый словарь русского языка. 100000 слов терминов и выражений / под ред. Изд. АСТ, 2016. 736 с.

3. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. Управление персоналом. Планирование карьеры / под ред. проф. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с.

4. С.И Сотникова. Управление карьерой, М.: Инфра-М, 2006. 302с.

5. Особенности карьерного роста мужчин и женщин в России. Режим доступа: http://www.ippnou.ru / article.php?idarticle=008761, свободный.

6. Головлева К. Карьера в XXI веке: новая стратегия успеха / К. Головлева. Режим доступа: http://www.careerist.ru / article976.

**Арутюнян Виктория Ашотовна,**
**Костина Софья Витальевна**
студенты 4 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: к.т.н., доц.
**Журавлева Ольга Викторовна**
Липецкий филиал Финуниверситета
mrdx1@mail.ru, sofa-kost@yandex.ru

## ВИРТУАЛЬНЫЕ ПЛОЩАДКИ НА СЛУЖБЕ ЧЕЛОВЕЧЕСТВА: РЕШЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОГО ВОПРОСА

Для современного общества всё более актуальной становится проблема межэтнических отношений. Определение её сущности зависит от множества факторов.

В последние годы, по данным Росстата, в некоторых субъектах РФ наблюдается рост числа межнациональных конфликтов. География межэтнической напряжённости расширяется, охватывая регионы, ситуация в которых ранее была стабильной. Требуется искать новые инструменты решения подобных проблем.

Липецкая область отличается многообразием культур: результаты Всероссийской переписи населения 2010 года свидетельствуют о том, что в регионе проживают представители 128 национальностей. Отношения между народами, составляющими местное население, и народами, традиционно не проживавшими на территории области, являются нейтральными. Но иногда коренные жители проявляют неприязнь к представителям определённых этнических групп. Одним из важных условий формирования экологичного общества является толерантное отношение к этнической и религиозной принадлежности окружающих людей. Термин «экологичный» используется в переносном смысле: вспомним, что свобода одного гражданина заканчивается там, где начинается свобода другого. Соответственно, экологичное общество должно быть обществом равных людей и равных

возможностей. Каков первый шаг к его формированию? Рассмотрим этот вопрос с разных сторон и проанализируем статистические данные, чтобы предложить решение.

Первый этап рационального решения – диагностика проблемной ситуации. С одной стороны, Липецкая область имеет положительный опыт выстраивания межнациональных связей. В регионе зарегистрировано семь этнических организаций. Несмотря на то, что Липецкая область отличается мононациональным составом населения, на её территории проживают представители нескольких диаспор. Самые многочисленные – азербайджанская (12 000 человек), армянская диаспоры, суннитская община (Средняя Азия). В числе известных организаций русского народа казаки (1300 человек).

85% населения положительно оценивают отношения между разными народами. Что вызывает недовольство остальных 15%? Активисты «Центра социальной адаптации мигрантов» считают проблемой изменение миграционных процессов. Например, в 2016 году миграционный прирост населения региона составил 4572 человека. В 2017 году, напротив, была зафиксирована убыль (–646 человек) – впервые за шесть лет. Мигранты покидают регион не только из-за внешних обстоятельств, но и по внутренним причинам. С другой стороны, многие жители Липецкой области имеют отдалённое представление об этническом составе региона. Мышление некоторых граждан является стереотипизированным. Проблемой является отсутствие знаний о национальных культурах. В этом можно убедиться, если изучить результаты приведённого на схеме 1 опроса. Количество респондентов – 300 (участники тематической группы «ВКонтакте»).




Рисунок 1 – Результаты опроса (октябрь 2018)

В комментариях к опросу респонденты интересовались, какими видами спорта занимаются цыгане, что вообще такое национальные виды спорта, и сообщали о своём скептическом отношении к представителям

других народов. Также граждане добавили несколько вариантов ответа: «народы Крайнего Севера», «ирландцы», «кубинцы», «индусы», «эрзяне». Вариант «русские» предусматривался авторами по умолчанию.

Мы изучили практики разных регионов и пришли к выводу, что для гармонизации межэтнических отношений в настоящее время необходимо использовать «мультипликативные» инструменты. Перспективный вариант – открытие на территории региона многофункционального центра национальных культур. Авторы предложили использовать для этого помещения либо ЦУМа, либо Шамоновской мельницы. Вариант был косвенно одобрен жителями региона. Мы задали вопрос в социальной сети «ВКонтакте»: «Для чего лучше всего использовать здание ЦУМа?» Граждане сошлись во мнении, что Липецку нужно культурное пространство. Общая точка зрения такова: «Молодёжь надо развивать и прививать ей культуру!»

Заинтересованные лица заявили о своём желании присоединиться к проекту создания культурного центра: так, представители ЛРОО «Родина» подтвердили, что для Липецкой области вопрос просвещения граждан считается одним из самых актуальных. Однако подходящее для центра здание найти сложно. Также проблемой является привлечение средств инвесторов: трудно сказать, будет ли проект успешным с коммерческой точки зрения. Предлагается разработать виртуальную площадку «Этномозаика». На портале или в мобильном приложении можно будет размещать информационные материалы, обучающие видео, задания.

План реализации проекта:

1. Проведение опроса с привлечением как можно большего количества респондентов для выявления предпочтений жителей региона (какое искусство интересно, какие национальные товары хотелось бы приобрести, чему граждане желают научиться).

2. Приглашение к сотрудничеству представителей национальных диаспор, землячеств, инициативных этнических групп.

3. Составление подборки авторских текстовых и видеоматериалов и их публикация на портале «Этномозаика».

4. Техническое обеспечение работы портала.

Будущее принадлежит тем, кто умеет обратить новые технологии на пользу человечеству. Мы достигли больших успехов в сферах экономики, информационного обеспечения. Пора сделать первый шаг к гармонизации межэтнических отношений в России.

**Список использованных источников**

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/.

2. Результаты опроса в социальной сети «ВКонтакте» [Электронный ресурс]. – URL: https://vk.com/potrebitel48?w=wall-47498666_1057588.

**Берёзкина Анастасия Викторовна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Шаповалова Ирина Борисовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
nastya.berezkina.2014@mail.ru

## РАЗВИТИЕ ВНУТРИФИРМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

На сегодняшний день прослеживается яркая тенденция развития отечественной экономики – внедрение высоких технологий и усложнение производственных процессов, что влечёт за собой необходимость повышения требований к качеству рабочей силы. Отсюда работодатель, вынужденный изменить отношение к человеческим ресурсам, сталкивается со сложностями подбора специалистов необходимого уровня, способных обеспечить экономическую эффективность компании. С другой стороны, социальный комфорт работающего населения является одним из основополагающих факторов не только вербовки, но и закрепления квалифицированных специалистов на предприятии. Развитие общества не должно быть стихийным и непредсказуемым. Историческая практика говорит о том, что общество тогда может целенаправленно изменяться, когда оно планомерно, на основе научных данных планирует свое изменение. Это говорит о том, что оптимальное научное управление общественной жизнью требует рассматривать социальное планирование как единство познавательной и общественно-преобразовательной деятельности, а также видеть его специфику во всех сферах общественной жизни – экономике, социальной сфере, политике, духовной жизни и т. д.

Социальное планирование представляет собой научно обоснованное определение целей, показателей, заданий (сроков, темпов, пропорций) развития социальных процессов и основных средств их претворения в жизнь в интересах населения. Первый уровень планирования – это планирование социального развития трудовых коллективов. Различные виды производственных коллективов предполагают при планировании их развития различные методики. Накопленный опыт свидетельствует, что на

уровне трудового коллектива наиболее действенными оказались планы, которые базировались на следующих принципах:

1. Что и в какой степени работник способен сделать для успешного развития производства, и как он сам будет изменяться под влиянием научно-технического и социального прогресса.

2. Действенность планов социального развития зависит от условий, которые создаёт коллектив для человека; конкретных преимуществ, которые он может получить в процессе распределения материальных и духовных благ.

3. Процессы взаимодействия человека с производственной организацией, городом или районом, а, следовательно, и со всем обществом, не должны протекать спонтанно, случайно, стихийно, а должны быть выражением сознательной деятельности, участием членов трудовых коллективов в управлении этими процессами

Практическая значимость социального планирования реализуется только при условии соблюдения конкретности и адресности его содержания. Во многих отраслях промышленности и на предприятиях разработаны методические рекомендации по социальному планированию, которые весьма разнообразны и существенно отличаются друг от друга, как по содержанию, так и по методическому подходу. От масштабности цели социальных структур предприятия и конкретных задач развития социальных отношений зависят выбираемые методы социального планирования, а также формы воплощения этих методов. Существует также аналитический метод социального планирования. Он представляет собой методы анализа и обобщения. Вся сущность состоит в том, что в ходе планирования выделяются составные части социального прогресса, и на основе каждой части определяются отдельные направления реализации намеченной программы.

Помимо общепринятых методов при количественном анализе планирования специалисты опираются на такие методы, как линейное программирование, моделирование, многофакторный анализ, теория игр и т.д. При планировании социальных процессов с помощью косвенных (экономических и социальных) рычагов подробно изучаются конкретные условия, возможности и потребности; выделяются элементы, которые не поддаются государственному и общественному регулированию; определяются составные части процессов. Применительно к частям ставится задача их количественного измерения и прогнозирования для принятия решений в целях ослабления или нейтрализации отрицательных последствий и негативных результатов. Весь процесс социального планирования должен быть нацелен на объект. При этом на первый план выходят переменные, на которые можно воздействовать и регулировать. Например,

рост квалификации рабочих, минимизация трудовых затрат. В тоже время, социальный процесс тесно взаимосвязан с другими явлениями общественного развития, которые необходимо учитывать. Эффективное выполнение любых планов без участия людей, выполняющих эти планы, затруднительно.

Нельзя представить внутрифирменные взаимоотношения без корпоративной культуры. Корпоративная культура содержит как информационную, так и ценностную составляющие. Только когда сотрудники разделяют ценности, заявленные организацией, тогда её внутренняя культура будет способствовать эффективному функционированию и превратится в действенный инструмент управления персоналом. Корпоративная культура развивается вместе с организацией. Это обусловлено тем, что любая компания является довольно хрупкой социальной системой, изменяющейся под влиянием внешней среды. Скорость трансформации организаций может существенно различаться в зависимости от ряда факторов. При высокой текучести кадров внутренняя культура слабеет и быстро видоизменяется. Даже наличие официальных документов, регламентирующих тот или иной аспект, не гарантирует ее устойчивости и надежной преемственности. К тому же, большая текучесть кадров сама по себе является признаком низкой корпоративной культуры. В этом случае управленцам необходима внутрифирменная реформа и кардинальные изменения во внутренней структуре предприятия. Особую роль в поддержании культуры организации играют три фактора: подбор персонала; действия высшего руководства; адаптация новых сотрудников.

Управление социальным развитием организации является специфическим видом менеджмента и, вместе с тем, составной частью управленческой деятельности руководства. Управление имеет свою область проявления и свой объект управленческого воздействия. Наличие социальной службы в организации тем более необходимо, что перемены в жизни общества, вызываемые ускорением научно-технического и социального прогресса, ведут к возрастанию роли человеческого фактора в трудовой деятельности и значения личностных качеств работников, усиливают потребность в социальном партнерстве.

Социальные программы на уровне предприятий, в конечном счете, позволяют облегчить давление на госбюджет и способствуют совершенствованию структуры социального обеспечения. Социальные услуги, предоставляемые на уровне крупных предприятий и их объединений, распространяются и на районы концентрированного проживания работников их компаний (благоустройство этих районов, создание там оздоровительных центров, бассейнов и т.п.). В ряде случаев компании объединяют свои усилия в предоставлении таких услуг. Внутренние социальные програм-

мы, зачастую толкуют необоснованно широко, называя социальными проектами. Например, включают в их число действия и решения, направленные на повышение квалификации сотрудников, что, является обязательным элементом стратегии служб персонала и вызывается необходимостью повышать конкурентоспособность работников и предприятия в целом. Это одна из функций, поддерживающих развитие бизнеса. Влияние внутренних социальных программ, независимо от их содержания и направленности, требуют регулярного анализа, изучения, исследования и оценки. Идеально для эффективного развития предприятия, если её внутренние программы будут гибкими, а управляющие структуры будут способны быстро реагировать на изменения в обществе.

Таким образом, система социального развития будет экономически взаимовыгодна как работодателю, так сотруднику исключительно на научной и законодательной основе. При разработке социальных разделов планов в центре внимания стоят проблемы улучшения условий труда для всех категорий персонала, создания сферы социального обслуживания непосредственно на производстве, развития социальной инфраструктуры и обеспечения условий для здорового быта, отдыха не только для работников, но и для их семей. Санатории, базы отдыха, детские сады и оздоровительные лагеря для детей, дома культуры, поликлиники, стадионы и спортзалы – это далеко не полный перечень дополнительных структурных единиц социальной сферы предприятия, наличие которых привлечёт квалифицированных специалистов. Позитивное влияние оказывают такие мероприятия, как соревнования среди профессиональных и любительских объединений. В область социального планирования входит эффективное и качественное использование свободного времени членами трудового коллектива, развитие каждого работника как личности, создание здорового морально-психологического климата в коллективе, формирование здорового образа жизни и пр. Как следствие, социальное планирование имеет комплексный характер [3].

Таким образом, социальные программы являются одним из направлений реализации стратегии развития предприятия. Здесь задействуется эффективный механизм повышения производительности труда работников. Цель социальных программ внутрифирменного механизма – мотивация работника на максимальную отдачу для предприятия более инициативного, творческого и результативного труда. Важность реализации социальных внутрифирменных программ вызвана угрозой дефицита квалифицированной рабочей силы, проблемами привлечения грамотного персонала и омоложения трудовых коллективов. Соответственно, работодатель занимается поиском новых механизмов привлечения и закрепления работников. В этом отношении наиболее эффективно создание при-

влекательного социального пакета. К задачам социальной службы организации относится разработка и реализация мероприятии, обеспечивающих взаимно заинтересованное социальное партнерство между работодателем и персоналом в решении социальных проблем. Социальная служба организации обязана обеспечивать полнообъемное выполнение социально-трудового законодательства, неукоснительное соблюдение норм права, регулирующих социально-трудовые отношения в соответствии с Всеобщей декларацией прав человека, Конституцией и другими законами страны, а также региональной политикой и локальными актами.

**Список использованных источников**

1 Лебедева Л.Ф. Опыт развития социальных программ на уровне предприятий [Электронный ресурс]. URL: http://www. iskran.ru/ russ/ works99/lebedeva. (дата обращения: 17.11.2018).

2. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного менеджмента: учеб. пособие. М.: Дело, 2016. 424 с.

3. Егоршин А. П. Эффективный менеджмент организации: учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2017. 388 с.

**Берёзкина Анастасия Олеговна**
**Миронова Ксения Владимировна**
бакалавры 4 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Титова Марина Владимировна**
Липецкий филиал РАНХиГС
nastya.berezkina.2014@mail.ru
mironova.kseniia97@gmail.com

## ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ (НА ПРИМЕРЕ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ)

Социально-экономическое и политическое развитие России обусловливают потребность в реформировании системы организации государственного и муниципального управления. Проведение реформ системы государственного управления должно осуществляться с учетом идеологии нового государственного менеджмента. Так, среди объектов социальной политики государства особо значимое место занимает государственная кадровая политика (далее – ГКП), фундаментом

которой в Российской Федерации выступают правовые механизмы, обеспечивающиеся нормами трудового (Трудовой кодекс РФ), административного и конституционного права (Конституция РФ, федеральные конституционные законы). В последнее десятилетие активно осуществляется реформирование государственной службы как на законодательном, так и на организационном уровне. В результате проведенных реформ были устранены многие пробелы и противоречия деятельности органов исполнительной власти, были определены новые принципы кадровой политики, определен порядок прохождения государственной службы, была произведена регламентация деятельности служащих и т.п. Все вышеперечисленной способствовало развитию государственной гражданской службы в нашей стране.

Обеспечение высококвалифицированными кадрами рассматриваемых сфер является основным условием активного и успешного развития любого государства. Так, для формирования мощного кадрового потенциала государство осуществляет государственную кадровую политику, которая включает в себя обучение кадров и обеспечение квалифицированными кадрами всех отраслей экономической и социальной деятельности, то есть социально-трудовые отношения, и проблемы трудовой миграции, трудовой занятости, качества управления.

Стоит отметить, что в рамках государственной кадровой политики, в Липецкой области получило активное развитие такое направление как повышение квалификации служащих, в рамках проведения которого доля служащих с высшим образованием в настоящее время достигла 99,8%. Так, 705 служащих получили дополнительное профессиональное образование путем повышения своей квалификации (680 управленцев) или завершив обучение в ВУЗах по заочной форме, получив диплом о высшем или втором высшем профессиональном образовании, или переподготовке (25 служащих).

Актуальные вопросы государственной гражданской службы изучили слушатели курсов повышения квалификации, которые завершились в июне 2018 года. Обучение организовало управление государственной службы и кадровой работы администрации Липецкой области. Программа, по которой занимались 30 госслужащих, разработана специалистами Липецкого филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ и рассчитана на 28 академических часов. Она включала лекции, семинары, тренинги, деловые игры и круглые столы. Целью программы являлось рассмотрение приоритетных аспектов государственной гражданской службы с позиций реализации актуальных требований к государственным служащим, в том числе и в свете новых майских указов Прези-

дента РФ. Подобного рода мероприятия направлены на то, чтобы управленцы всегда были готовы к постоянно изменяющимся условиям во всех сферах жизни общества.

Также велась работа по рассмотрению документов на лиц, представляемых к награждению государственными наградами. В ходе рассмотрения наградных материалов всесторонне рассматривался характер заслуг кандидата на награждение государственной наградой. При недостаточности или отсутствии выдающихся достижений у кандидата для награждения его государственной наградой применялись другие виды поощрения: областные награды, награды Министерств и ведомств, ценные подарки и др.

Аттестационные комиссии администрации Липецкой области в июне 2018 года провели аттестацию, по итогам которой все госслужащие признаны соответствующими замещаемым должностям, а достигшие наивысших результатов в работе рекомендованы к включению в кадровый резерв для замещения вакантных должностей гражданской службы в порядке должностного роста. Экс-глава администрации Липецкой области Олег Королев уделяет особое внимание работе с кадрами, подбору на госслужбу высококвалифицированных специалистов, развитию их потенциала и оценке результатов деятельности. «Динамичный темп социально-экономического развития региона сегодня невозможно поддерживать без креативных профессионалов на всех уровнях власти. Липецкой области нужны грамотные и эффективные управленческие команды, способные решать самые сложные задачи», - подчеркивает Олег Королев.

Несмотря на значительные успехи управленцев Липецкой области, основными направлениями развития в 2018 году в Липецкой области также будут выступать следующие:

- внедрение образовательного модуля;
- расширение возможностей дистанционного обучения;
- улучшение квалификационных требований;
- прохождение практики в государственных органах для студентов;
- повышение информационной открытости деятельности по подбору кадров.

Максимальное вовлечение лиц, состоящих в резерве управленческих кадров к активной деятельности в рамках полномочий администрации области: участие в заседаниях, совещаниях и наиболее значимых мероприятиях, публичных слушаниях, встречах с руководителями, назначенными на должности из резерва управленческих кадров области.

На наш взгляд, необходимым условием преодоления ситуации является наведение порядка в Реестре должностей государственной службы и Реестрах должностей государственной гражданской службы субъектов РФ. Эта работа должна предшествовать разработке и внедрению стандартов нормирования численности типовых подразделений органов исполнительной власти. В противном случае уровень неудовлетворенности и чувство несправедливости у гражданских служащих оплатой труда и иными аспектами реализации кадровой политики обострится, и вместо мотиватора превратится в свою противоположность. Чёткая ГКП выступает фундаментом становления государственного и муниципального управления. В свою очередь, рост авторитета и престижности государственной службы, реализация надлежащих социально-экономических и социально-правовых условий, которые разрушают коррупцию, единовластие, чиновничий аппарат, приобретают весомую роль. Сегодня ответственные госслужащие и народ выбирают интеллектуального руководителя, который компетентен, высококвалифицирован и способен эффективно управлять информацией. Ведь именно этот выбор является одним из наиболее значимых путей формирования кадровой работы госслужащих.

На основании вышеизложенного, необходимо заметить, что перед государством в настоящее время поставлены задачи, реализация которых направлена на обеспечение руководящих органов высококвалифицированными специалистами. Также стоит отметить, что современная Россия нуждается в совершенствовании системы, осуществляющей непосредственную работу с кадрами и их профессиональное развитие, что позволит создать стабильный, надежный и профессиональный государственный аппарат. Решению данных задач можно достигнуть вследствие роста научной обоснованности ГКП, качественного обновления государственных образовательных учреждений, а также кадровых служб. Именно органы власти и управления могут непосредственным образом воздействовать на развитие происходящих в стране реформ, обеспечивать реализацию решений, направленных на модернизацию жизни российского общества.

**Список использованных источников**

1 Байнова М. С., Медведева Н. В., Рязанцева Ю. С.Основы государственного и муниципального управления: учебное пособие. М.: Директ-Медиа, 2016. С. 256

2. Шедько Ю.Н., Миндлин Ю.Б., Онанко Н.А. Система государственного и муниципального управления: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2013. С. 370

3. Зеркин Д.П., Игнатов В.Г. Основы теории государственного управления. М.: СибАГС, 2015. С. 234.

**Болгова Ирина Вадимовна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент
**Владимирова Светлана Викторовна**
Липецкий филиал РАНХиГС

## МЕТОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИЙ

Трудность объекта и большое число нюансов регулирования вызывают необходимость исследования государственной инноваторской политики - комплекса целей, а кроме того способов влияния государственных структур в экономику и социум в целом, сопряженных с внедрением и повышением финансовой и общественной эффективности инновационных действий. Мероприятия общегосударственной инновационной политики обязаны содержать поощрение конкурентной борьбы, информатизацию общества, стандартизацию и сертификацию продукта и услуг. Кроме этого, правительство обязано реализовывать содействие инновационной деятельности.

Эта поддержка может реализоваться прямыми и косвенными методами. Соотношение их обусловливается финансовой обстановкой в государстве и выбранной в взаимосвязи с этим концепцией правительственного регулирования – с упором в рынок либо в централизованное воздействие.

1. Прямые методы.

К прямым методам принадлежит финансирование НИОКР и инноваторских проектов с бюджетных денег, охрана прав соучастников инновационной работы (формирование общегосударственной патентно-лицензионной концепции), развитие общегосударственной инновационной инфраструктуры и рынка инноваций, подготовленность грамотных сотрудников, а кроме того нравственная помощь инновационной деятельности (передача выдающимся научным работникам и новаторам муниципальных наград, присваивание почетных званий и т.д.).

Существенный компонент прямой поддержки инновационных действий - развитие общегосударственной инновационной инфраструктуры. Правительство способен формировать сети центров распространения нововведений и консалтинговых центров, оказывающих деловые услуги инноваторам. Правительство содействует развитию рынка инноваций, и само представляет его агентом.

Прямые способы правительственного регулирования инноваторских действий осуществляются в большей степени в 2-ух формах: административно-ведомственной и программно-целевой.

Первая выражается в виде непосредственного дотационного финансирования, исполняемого в согласовании со специальными законами, принимаемыми с целью прямого содействия инновациям.

Программно-целевая форма правительственного регулировки подразумевает определенное финансирование инноваторских действий с помощью муниципальных целевых проектов поддержки инноваций, в этом числе и в небольших наукоемких фирмах; формируется концепция муниципальных контрактов в получение тех либо других товаров и услуг, компаниям даются кредитные привилегии с целью реализации нововведений и т. д.

Контрактное финансирование предполагает собою один из элементов популярной в сегодняшний день период концепции контрактных взаимоотношений – соглашений среди заказчиками и подрядчиками (в этом случае правительство выдвигается в роли клиента-покупателя НИОКР – к примеру, в аэрокосмической сфере, – а компания-разработчик НИОКР считается поставщиком). В контрактов отчетливо учитываются сроки окончания работ, определенное распределение работы среди исполнителями, характер материального вознаграждения. Точно оговариваются обоюдные обещания и финансовые санкции.

Особое роль в концепции непосредственных мер влияния страны в инновационный предпринимательство захватывают мероприятия, стимулирующие кооперацию индустриальных компаний в сфере НИОКР и кооперацию институтов с промышленностью. 2-ая из этих форм кооперации обусловлена пониманием объективной потребности, с одной стороны, доведения современных научных идей вплоть до периода их торговой реализации, с иной – формирования обстоятельств с целью заинтересованности индустрии в оплате академических проведение исследования. В данном направлении общегосударственной инновационной политики четко выражается её многообещающая направленность, интерес в научной новизне индустриальных инноваций, что зачастую считается второстепенным при осуществлении интересов у промышленных фирм, решающих в первую очередь производственные и торговые проблемы. Фор-

мирование консорциумов, технических центров, научных и технологических парков и иных перспективных формирований, благополучно реализующих непростые современные идеи, – очевидный образец эффективности общегосударственной поддержки подобных идей, вследствие которой разнообразные компании не только осмысливают потребность совместной реализации инновационного цикла, но и действительно испытывают превосходства коллективной работы.

Государственная помощь формирования подобных организационных формирований исполняется в развитых индустриальных государствах в большей степени в виде специализированных проектов разных правительственных ведомств.2. Косвенные методы.

2. Косвенные методы.

Значение косвенных методов государственной поддержки инноваций определяется прежде всего тем, что опосредованное стимулирование требует значительно меньших бюджетных затрат, чем прямое финансирование, что особенно актуально для современной России. Косвенные методы, используемые в государственной инновационной политике, нацелены, с одной стороны, на стимулирование самих инновационных процессов, а с другой – на создание благоприятного общехозяйственного и социально-политического климата для новаторской деятельности.

Среди мер косвенного регулирования, прежде всего, следует выделить различные налоговые льготы, включая уменьшение НДС, налога с продаж, льготное налогообложение дивидендов, льготное налогообложение прибыли и так далее. Косвенная поддержка инновационной деятельности может также осуществляться за счет государственной поддержки финансового лизинга (ассигнование средств для выкупа машин и оборудования у производителя с последующей их передачей юридическим и физическим лицам во временное пользование за установленную плату) и франчайзинга (право на создание инновационных предприятий, предоставляемое на определенный период и зафиксированное в договоре). Весьма действенной мерой является государственное страхование венчурного предпринимательства, которое позволяет создать необходимую инвестиционную базу для поддержки малого и среднего инновационного бизнеса.

Обобщая все многообразие таких методов государственной инновационной политики, их можно свести к следующим основным:

- либерализация налогового и амортизационного законодательства. Так, предприниматели реализуют инновационные процессы с целью получения большей прибыли. Склонность к предпринимательству вообще, инновационному в частности регулируется уровнем налогообложения прибыли. Важность этого инструмента государственного регулирования осо-

знается практически во всех промышленно развитых странах, и каждая из них стремится найти свою оптимальную модель налогообложения прибыли;

- законодательные нормы, которые весьма разнообразны и касаются многих областей влияния на инновационную политику. Например, действующее в США патентное право законодательно закрепляет права изобретателей на их открытия – интеллектуальную собственность, которая предполагает монополию автора на научно-техническое решение. Это позволяет изобретателю получать плату за пользование его изобретением, что в конечном счете, положительно сказывается на активности научной работы в стране. Антитрестовское законодательство позволяет поддерживать необходимую жесткость конкурентной борьбы – важного фактора стимулирования инновационной активности;

- создание социальной инфраструктуры, включающее формирование единой информационной системы внутри страны. Это тем более важно, если учитывать связующую роль информации в процессе реализации инновационного цикла, состоящего из отдельно обособившихся этапов: исследования, разработки, производство, сбыт. [3]

**Список использованных источников**

1. Мухамедьяров А. М. Инновационный менеджмент: учебное пособие. С. 127.

2. Методы государственного регулирования инновационной деят ель-ности. [электронный ресурс]: http://www.vipstd.ru/nauteh/index.php/ru/---ep13-05/883-a

3. Методы государственного регулирования инноваций. [электронный ресурс]: https://studfiles.net/preview/3611359/page:3/

**Болгова Ирина Вадимовна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Irisnka.bolgova@bk.ru
Научный руководитель: Гурина Мария Анатольевна
канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
Липецкий филиал РАНХиГС
mag30@mail.ru

## УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБСЛУЖИВАНИЯ В БАНКЕ: ХАРАКТЕРИСТИКИ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ

Проблема качества продукции и услуг была и остается актуальной. Решение любой крупной проблемы невозможно без эффективного управления, которое предполагает сосредоточение внимания и сил на

основном направлении. Поэтому, управление качеством продукции или услуги (в том числе банковской) – это целенаправленный процесс воздействия на объекты управления, осуществляемый при создании, предоставлении (продажи) и использовании этой продукции или услуги, в целях установления, обеспечения и поддержания необходимого ее уровня качества, удовлетворяющего требованиям потребителей и общества в целом.

Качество – многогранное, многомерное понятие. Оно применяется практически во всех сферах деятельности человека и зависит от разнообразных факторов внутренней и внешней среды.

В своем развитии управление качеством прошло несколько значительных этапов: контроль качества, управление качеством, обеспечение качества, всеобщее управление качеством. Если на первоначальном этапе использовались методы, позволяющие проконтролировать качество обслуживания, изготовленной продукции, то в эпоху всеобщего управления качеством реализуются методы, которые постоянно улучшают направления деятельности предприятия с целью удовлетворения и предвосхищения ожиданий потребителей.

Российские банки, работающие в условиях обостряющейся конкуренции, вынуждены вплотную заниматься повышением качества услуг. Повышение качества обслуживания может быть достигнуто только в рамках создаваемой и внедряемой в банке системы управления качеством, осуществляемого на основе учета, контроля и анализа различных аспектов деятельности коммерческого банка. В данной связи перед банками встает задача формирования политики управления качества обслуживания. А это, прежде всего, связано с необходимостью оценки качества, т.е. выработки критериев, что само по себе является сложной задачей. Формальные критерии сложно определить при оценке качества услуг вообще и банковских в частности, поскольку “производственный цикл” любой услуги невозможно полностью формализовать и организовать надлежащий контроль, так как “производственный цикл” также нематериален, как и сама услуга.

В наше время успешность работы коммерческого банка и его конкурентоспособность формируются, в первую очередь, никак не ценовыми факторами, а высококачественными характеристиками, одной из которых считается качество облуживания клиентов банка. Качество обслуживания всерьез воздействует на конкурентоспособность услуг и банка, а значит и на устойчивую прибыль и доходы. Мировой опыт и российская практика демонстрирует, что инвестиции в усовершенствование качества обслуживания потребителей рассматриваются как активное развитие и влияют на устойчивость роста прибыли Банка.

Целью политики руководства банка и деятельности всех его служб является привлечение клиентуры, расширение сферы сбыта своих услуг, завоевание рынка, рост получаемой прибыли. Осуществление этих целей возможно лишь при должном понимании значимости качества обслуживания клиентов, и постоянного его повышения.

Как правило, под качеством банковских услуг подразумевают комплекс свойств и характеристик обслуживания, которые придают ему уму умение удовлетворять предопределенные потребности клиента. В случае, если услуга в абсолютной мере удовлетворяет потребности клиента, тор в такому случае, считается, что она предоставляется качественно. В данном случае под управлением качества понимается системная работа Банка, нацеленная на непрерывное измерение и контроль процесса предоставления банковских услуг в целях усовершенствования качества предполагаемых услуг.

В условиях жесткой банковской конкуренции выигрывают банки, предоставляющие наиболее качественные операции и услуги. Население становится все более требовательным в этих условиях, а банки, заинтересованы, постоянно снижать издержки

Банковская система занимает в экономике любого государства важное место, а индивидуальность банковской деятельности состоит в том, что отношения банка с клиентами основаны на взаимной заинтересованности – более действенном сочетании их интересов в увеличении доходов. На данный момент перед коммерческими банками стоит сложная задача: необходимость увлечения масштабов своего присутствия на российском рынке и, одновременно, улучшение качества банковского обслуживания.

В ходе регулярного исследования «Мониторинг розничного рынка. Банки» компания Profi Online Research узнала у российских граждан, какой банк они считают своим основным, насколько удовлетворены обслуживанием в нём и какие недостатки могут отметить в работе банка.

Крупнейший банк Российской Федерации прочно держит свои позиции лидера, больше половины наших соотечественников отметили, что Сбербанк — их основной банк. На втором месте рейтинга — банк ВТБ 24. 5% опрошенных считают своим основным банком — Альфа-Банк.

Анализ показал, что подавляющее большинство опрошенных граждан довольно качеством обслуживания в своём основном банке. Лишь 6% выразили недовольство. Из главных недостатков в обслуживании кредитно-финансовых организаций россияне отмечают очереди, респонденты не хотят впустую тратить своё драгоценное время, в то время как отделения банков не справляются с большим притоком клиентов. 22% клиентов жалуются на недостаточное количество банкоматов. В рейтинге недостатков такие характеристики как низкие процентные ставки, проблемы при снятии денег

через банкомат и высокие процентные ставки на услуги были отмечены примерно одним и тем же количеством наших соотечественников. На не соответствие личных качеств и низкий уровень профессионализма персонала жалуются меньше всего: 7% указали на некомпетентность и неграмотность работников, а 5% — на грубость и невежливость.

Для банка очень важно реализовать оптимальное сочетание интересов клиента и своей деятельности. Сейчас становится все сложнее удерживать клиентов, делать их довольными и лояльными, поскольку существует огромный выбор банковских услуг. Поэтому эффективное и качественное обслуживание клиентов является приоритетом для коммерческих банков.

Одной из тенденций развития банковского сектора являются изменения требований законодательной базы, рынка, а также потребителей к качеству и доступности банковских продуктов. В свою очередь, банку сегодня необходима модификация управления основными процессами кредитной организации, поэтому проблема повышения качества обслуживания клиентов становится все более актуальной как для всей банковской отрасли в целом, так и для конкретной организации в частности.

Каждый клиент, выбирая тот или иной банк, преследует свои цели. Именно эти цели и должен рассматривать любой банк для повышения качества и эффективности своего обслуживания, чтобы оставаться конкурентоспособным.

Оценку качественного обслуживания клиентов, да и саму работу банка необходимо оценивать по нескольким критериям: во-первых, время обслуживания, потраченное специалистам на одного клиента; во-вторых, скорость обработки операции; в - третьих, работа кассы, банкоматов и онлайн–сервисов; в – четвёртых, сама атмосфера в финансовом учреждении; в – пятых, отношение менеджера или оператора к клиенту.

Для этого необходимо создание и организация системы менеджмента качества (СМК) банка, подсистемой которой является система управления качеством обслуживания.

Основным каналом получения информации о банке и его продуктах/услугах является Интернет. Поэтому важно контролировать удобство навигации по сайту, качество и полноту размещенных информационных материалов, оптимизировать сайт для индексации поисковыми машинами, внедрять современные онлайн-сервисы (обратная связь, калькуляторы, мастер персонального дизайна банковской карты, интерактивные помощники и т.д.).

Таким образом, потребности клиентов возможно удовлетворить только реализуя системный подход к управлению качеством предоставляемых услуг. Это подразумевает под собой планомерное, комплексное выявление и нейтрализацию факторов, отрицательно влияющих на уровень ка-

чества, а также постоянный поиск и разработку направлений повышения качества, создания дополнительных преимуществ по качеству.

**Список использованных источников:**

1. Михеева Е. Н., Сероштан М. В. Управление качеством. «Дашков и К°» 2017 год. 67с.
2. Салихов В. А.Управление качеством. Директ-Медиа •2017.
3. Уровень удовлетворенности банковскими услугами. [Электронный ресурс]:http://www.banki.ru
4. Качество обслуживания в коммерческом банке: построение, контроль, совершенствование. [Электронный ресурс]: https:/ /wiseeconomist.ru/ poleznoe/ 70844- kachestvo- obsluzhivaniya-kommercheskom- banke- postroenie- kontrol- sovershenstvovanie
5. Гурина М.А., Точеная О.Н. Проблемы и критерии повышения качества услуг//Центральный научный вестник. 2018. Т. 3. № 5 (46). С. 19.

**Бородина Дарья Андреевна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Аксёнова Маргарита Алексеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
borodinadarya48@gmail.com

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ БИЗНЕСА И НАУКИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Указом Президента Российской Федерации от № 642 была утверждена Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации, в которой зафиксирован важный принцип целеполагания в науке - содержание и направления изысканий должны определяться не только логикой научного исследования и интересом ученых, но и в большей степени запросами и вызовами, которые формируют общество, экономика, социальная и культурная среда, вызовами безопасности в широком смысле этого слова[1].

В настоящий момент в мировой практике среди заказчиков научных исследований и источников их финансирования преобладают коммерческие компании, выпускающие продукцию для массового рынка. При этом объе-

[1] Дежина И. Г., Медовников Д. С., Розмирович С. Д. Оценки спроса российского среднего технологического бизнеса на сотрудничество с вузами // Журнал Новой экономической ассоциации. 2017. No 4. С. 81-105.

мы частного финансирования в разы превосходят расходы государства в этой области. По данным исследования НИУ ВШЭ, в странах с развитой рыночной экономикой 60-75% расходов на науку финансирует частный сектор, а оставшуюся часть обеспечивает бюджет. В России же сложилась обратная ситуация. Российский сектор реальной экономики, в том числе бизнес, еще крайне слабо вовлечен в процесс финансирования научно-исследовательской сферы, поэтому основное бремя несет государство: доля средств бюджета во внутренних затратах на исследования и разработки в России составляет около 70%[1].

Очевидно, что бизнес не форсирует свои вложения в отечественную науку в силу факторов, делающих такие вложения низкоэффективными. В ходе экспертного исследования, в котором приняли участие порядка тысячи представителей бизнеса, научного сообщества и государственных органов из 25 регионов России, были выявлены следующие факторы, снижающие эффективность взаимодействия науки и бизнеса:

Во-первых, частая смена и отсутствие преемственности у государственных механизмов поддержки инноваций приводит к снижению информированности бизнеса о мерах господдержки и, как следствие, снижению их эффективности. Представители компаний, работающих в сфере инноваций, оценили эффективность деятельности государства по поддержке НИОКР в России ниже среднего - 25%.

Во-вторых, в современной России крайне слабо развит институт инжиниринга, целью которого является развитие инновационного проектирования и внедрение новых научных достижений в отечественную промышленность[2].

В-третьих, отечественная научная отрасль далеко не всегда способна ориентироваться на потребности бизнеса: в то время как компании заинтересованы в повышении эффективности, конкурентоспособности и получении коммерческой прибыли, специалисты научных организаций ориентируются на решение интересных им научных проблем. Направления научных разработок формируются коллективами ученых, исходя из имеющихся у них возможностей и научных интересов[3]. А это, в свою очередь, след-

[1] Мендели Л.Э., Черных С.И. Проблемы финансирования отечественной науки с учетом зарубежного опыта // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2017. No 4. С. 89-103.

[2] Сапрыкин О.А. Инжиниринг в России: новый взгляд // Инновации. 2015. No 3. С. 28-32.

[3] Центр мониторинга технологической модернизации и научно-технического развития Общероссийского общественного движения "НАРОДНЫЙ ФРОНТ" ЗА РОССИЮ" [Электронный ресурс]: http://cmntr.ru (Дата обращения: 19.11.2018)

ствие отсутствия отлаженных каналов коммуникации между бизнесом и наукой.

В-четвертых, важную роль в привлечении инвестора играет наличие у вуза центра трансфера технологий, т.е. подразделения, которое обеспечивает коммерциализацию результатов интеллектуальной деятельности. К сожалению, большинство вузов не только не располагает такими центрами, но и, зачастую, не имеет специалистов, обладающих базовыми компетенциями в области маркетинга.

В-пятых, слабая законодательная база в области патентного права не дает отечественным разработчикам гарантии защиты их интеллектуальной собственности.

Все описанные факторы делают практически невозможным сотрудничество между наукой и бизнесом на кратко- и среднесрочной основе с возможностью быстрой коммерциализации. Для отечественных компаний купить готовую технологию за рубежом дешевле, надежнее и быстрее, чем осуществлять серьезные вложения в разработку отечественных научных достижений. В то же время, со стороны науки к бизнесу есть запрос на долгосрочные программы сотрудничества. Только в условиях долгосрочного планирования и поддержки наука сможет разработать и довести до конечного продукта именно то, что нужно бизнесу. В свою очередь, выстраивать долгосрочные траектории сотрудничества с отечественной наукой могут себе позволить лишь отдельные представители крупного бизнеса, зачастую с государственным участием[1].

В таких условиях развитие научно-технологического потенциала страны не может быть эффективным. Инновации в экономике не могут появляться по инициативе государства. Они возникают как итог сотрудничества между государством, наукой и бизнесом. Поэтому государству необходимо проводить политику по развитию коммуникаций и партнерских отношений между данными субъектами, стимулировать спрос на достижения отечественной науки со стороны бизнес-сообщества, а также содействовать развитию институтов инжиниринга на стыке научной и бизнес-среды[2].

Для этих целей могут быть использованы такие инструменты как:

- привлечение представителей отраслевого бизнеса в общественные советы при учебных заведениях;

[1] Долгосрочный прогноз научно-технологического развития Российской Федерации до 2030 [Электронный ресурс]: https://prognoz2030.hse.ru (Дата обращения: 19.11.2018)

[2] Делойт [Электронный ресурс]: https://www2.deloitte.com (Дата обращения: 19.11.2018)

- создание всероссийского агрегатора инноваций, содержащего маркетинговые данные о технологиях и изобретениях отечественных ученых;

- стимулирование создания эндаумент-фондов при учебных заведениях, целью которых является поддержка научной и образовательной деятельности;

- создание интерактивной карты действующих государственных мер поддержки и стимулирования научной и инновационной деятельности.

Таким образом, развитие науки должно заключаться не только в приращении фундаментальных знаний, но и способствовать улучшению качества жизни людей.

**Список использованных источников**

1. Дежина И. Г., Медовников Д. С., Розмирович С. Д. Оценки спроса российского среднего технологического бизнеса на сотрудничество с вузами // Журнал Новой экономической ассоциации. 2017. No 4. С. 81-105.

2. Мендели Л.Э., Черных С.И. Проблемы финансирования отечественной науки с учетом зарубежного опыта // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2017. No 4. С. 89-103.

3. Сапрыкин О.А. Инжиниринг в России: новый взгляд // Инновации. 2015. No 3. С. 28-32.

4. Центр мониторинга технологической модернизации и научно-технического развития Общероссийского общественного движения "НАРОДНЫЙ ФРОНТ" ЗА РОССИЮ" [Электронный ресурс]: http://cmntr.ru (Дата обращения: 19.11.2018).

5. Долгосрочный прогноз научно-технологического развития Российской Федерации до 2030 [Электронный ресурс]: https://prognoz2030.hse.ru (Дата обращения: 19.11.2018)

6. Делойт [Электронный ресурс]: https://www2.deloitte.com (Дата обращения: 19.11.2018)

**Бородина Дарья Андреевна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд.экон.наук, доцент
**Владимирова Светлана Викторовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
borodinadarya48@gmail.com

## ЦЕЛЕВЫЕ СЦЕНАРИИ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ ЦЕНТРАЛЬНОГО ЧЕРНОЗЕМЬЯ

Для современной России характерна глубокая дифференциация экономического развития регионов страны, исходящая, в первую очередь, из различающейся в регионах структуры экономики. Благоприятным условиям для равномерного развития регионов способствует сглаживание существенных экономических различий в их развитии. Проведение комплексной государственной политики экономического развития регионов является важнейшим стратегическим фактором для Российской Федерации.

Понятие стратегического управления развития регионов включает в себя принятие и осуществление комплекса стратегических решений во главе со стратегическим выбором, исходящим из сопоставления возможностей и угроз, в которых функционирует и развивается регион с его собственным ресурсным потенциалом[1]. Стратегическое управление выступает одним из самых действенных инструментов, способствующих повышению конкурентоспособности отраслей экономики, хозяйствующих субъектов, регионов и страны в целом[2].

В рамках данной работы рассмотрим имеющийся опыт областей Центрального Черноземья по разработке и внедрению целевых сценариев развития, взяв за основу законы о стратегиях социально-экономического развития данных регионов на период до 2020 года. Прогноз, отраженный в целевых сценариях развития данного экономического района, был разработан с учетом перспектив и стратегических целей Курской, Белгородской, Орловской, Воронежской, Липецкой и Тамбовской областей, представленных в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»[3].

Исследование стратегий развития регионов Центрального Черноземья методом контент-анализа показало, что социально-экономическое состояние, представленное в документах, некорректно отражает действительную ситуацию в регионах. Большинство стратегических документов были разработаны ранее 2010 года, в несколько иных социально-культурных, экономических и политических условиях, поэтому можно вести речь об их

---

[1] Информация о Стратегии социально-экономического развития Курской области на период до 2020 года// Официальный сайт Администрации Курской области [Электронный ресурс]: http://adm.rkursk.ru /index.php=&mat_id=815 (Дата обращения: 04.11.2018).

[2] Основные направления стратегии социально-экономического развития Орловской области до 2020 года// Портал Орловской области [Электронный ресурс]: http ://www.orelregion.ru/ (Дата обращения: 04.11.2018).

[3] Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской федерации на период до 2030 года: офиц.текст. – М.: Минэкономразвития России, 2013. – 354 с.

несоответствии современным прогнозам развития экономической ситуации в регионах, новым инструментам территориального развития, новым трендам, продиктованным федеральным правительством и т.д.

Данная социально-экономическая ситуация может являться свидетельством того, что цель как одна из основных чрезвычайно важных составляющих развития регионов в большинстве стратегий сформулирована на основе Типового макета программы экономического и социального развития субъекта Российской Федерации, не учитывающего реалии функционирования и развития региона с его собственным ресурсным потенциалом[1]. Пять из шести регионов Центрального Черноземья в качестве цели стратегии опережающего развития указывают на устойчивое повышение качества жизни населения, четыре ориентируют на высокие темпы экономического роста и снижение социального неравенства. Такого рода формулировки являются «шаблонными», они неспособны отразить реальных целей создания и функционирования документов стратегического планирования.

Несмотря на то, что все регионы Центрального Черноземья характеризуются развитой инфраструктурой, высоким ресурсным, производственным, научно-техническим потенциалом, в каждом из них существует ряд проблем, которые тормозят его социально-экономическое развитие. Наиболее распространенными проблемами развития экономики в регионах Центрального Черноземья являются низкие показатели развития социальной сферы, невысокий уровень жизни, недостаточный объем инвестиций в основной капитал, структурная деформированность экономики, недостаточная конкурентоспособность экономики, низкий уровень использования экономического потенциала, невысокий потенциал инновационного развития экономики, дисбаланс развития рынка труда[2].

На сегодняшний день существует необходимость устранения вышеперечисленных недостатков социально-экономического развития регионов, чему может поспособствовать полноценная и всесторонняя реализация целевых сценариев, предложенных в документах стратегического планирования[3]. Целевые сценарии развития регионов Центрального Черноземья могут

---

[1] Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года// Официальный сайт губернатора и правительства Белгородской области [Электронный ресурс]: http://www.belregion.ru/ (Дата обращения: 05.11.2018).

[2] Стратегия социально-экономического развития Воронежской области на долгосрочную перспективу// Официальный сайт Департамента экономического развития Воронежской области [Электронный ресурс]: http://www.econom.govvrn.ru/ (Дата обращения: 06.11.2018)

[3] Стратегия социально-экономического развития Липецкой области на период до 2020 года// Официальный сайт Администрации Липецкой области

способствовать координации деятельности всех заинтересованных лиц региона (органов власти регионального и муниципального уровня, общественных организаций, населения, научного сообщества, бизнес сообщества и др.) в направлении формирования эффективной инновационной системы, обеспечивающей внедрение инноваций в качестве ключевого фактора экономического и социального роста.

Исходя из анализа стратегий долгосрочно социально-экономического развития регионов Центрального Черноземья, можно сделать вывод о том, что документы стратегического планирования развития нуждаются в более детальном рассмотрении регионов не обособленно от остального мира, а как части крупной социально-экономической системы (макрорегиона, страны в целом). Непосредственно реализация целевых сценариев развития требует объединения усилий органов государственной власти и местного управления, населения и бизнес-сообщества. Только при условии совместного труда, наращивания сравнительных преимуществ экономики в науке, развития образования и высоких технологий можно вести речь о расширении конкурентоспособного потенциала регионов.

**Список использованных источников**

1. Информация о Стратегии социально-экономического развития Курской области на период до 2020 года// Официальный сайт Администрации Курской области [Электронный ресурс]: http://adm.rkursk .ru/index.php=2&mat_id=815 (Дата обращения: 04.11.2018).

2. Основные направления стратегии социально-экономического развития Орловской области до 2020 года// Портал Орловской области [Электронный ресурс]: http ://www.orelregion.ru/ (Дата обращения: 04.11.2018).

3. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской федерации на период до 2030 года: офиц.текст. – М.: Минэкономразвития России, 2013. – 354 с.

4. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года// Официальный сайт губернатора и правительства Белгородской области [Электронный ресурс]: http://www.belregion.ru/ (Дата обращения: 05.11.2018).

5. Стратегия социально-экономического развития Воронежской области на долгосрочную перспективу// Официальный сайт Департамента экономического развития Воронежской области [Электронный ресурс]: http://www. econom.govvrn.ru/ (Дата обращения: 06.11.2018).

---

[Электронный ресурс]: ttp://www.admlr.lipetsk.ru/rus/strategy/strategy.php (Дата обращения: 06.11.2018)

6. Стратегия социально-экономического развития Липецкой области на период до 2020 года// Официальный сайт Администрации Липецкой области [Электронный ресурс]: http://www admlr.lipetsk.ru /rus/strategy/strategy.php (Дата обращения: 06.11.2018).

**Бредихин Александр Николаевич**
магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Титова Марина Владимировна**
Липецкий филиал РАНХиГС
alexanderbredikhin48@gmail.com

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК УСЛОВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИОРИТЕТОВ НАЦИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РФ

В условиях мировой политической и экономической непредсказуемости и нестабильности перед Российской Федерацией объективной необходимостью становится задача построения современного механизма стратегического управления и планирования. Важнейшим источником, который позволил очертить основные ориентиры развития государства, выступил Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Для реализации поставленных задач, комплексного решения острых социально-экономических проблем, обеспечения высокого уровня и качества жизни населения особую актуальность несет в себе повышение эффективности государственного управления. Несмотря на многочисленные попытки реформирования системы государственной власти, сложившаяся система не отвечает стоящим перед ней задачам и не способна полноценно решить накопившиеся проблемы.

Следует отметить, что низкая эффективность системы государственного управления в РФ является фактором, который сдерживает реализацию приоритетов национального развития страны. Неспособность государства к решению системных социально-экономических проблем порождает феномен кризиса государственности, снижение уровня жизни населения и обострение «социальных болезней» общества. Конкретный исторический пример – приход к власти нацистов в Германии в 30-е гг. XX в.

В этом свете данная проблема неоднократно поднималась первыми лицами государства. Так, в 1999 г., В.В. Путин в своей предвыборной речи

«На рубеже тысячелетий» отметил, что необходимо уделить внимание усилению роли государства, его институтов, гражданского общества в модернизации экономики и в целом жизни страны[1]. В июле 2016 г. на заседании Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам он вновь отметил, что на современном этапе «самое главное – повышение эффективности управления и отраслями, и экономикой в целом… с полной персонификацией ответственности за это достижение или, наоборот, за отсутствие результатов». Председатель Правительства РФ Д.А. Медведев также неоднократно заявлял о том, что сдерживающим фактором национального развития является низкая эффективность системы государственного управления.

Стоить отметить, что, несмотря на множественность исследований по вопросам эффективности государственного управления, на данный момент так и не сложилось единого понимания сущности государственного управления как социального института. В узком смысле государственное управление отождествляется с деятельностью только органов исполнительной власти. В широком смысле – это целенаправленная деятельность не только органов исполнительной власти, но и органов законодательной и судебной власти по регулированию общественных отношений.

Государственное управление - это один из видов управленческой деятельности, поэтому ему характерны все функции управления (планирование, организация, мотивация, контроль). В государственном управлении можно выделить два основных этапа – разработку государственной политики и ее реализацию. В связи с этим, необходимо проводить оценку эффективности государственного управления на всех этапах управленческого процесса.

Для оценки эффективности государственного управления используются различные индикаторы, однако, существует ряд нюансов, которые ограничивают их применение. В российской практике используются собственные методики оценки, которые закреплены в указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ и других нормативных актах. К недостаткам этого методологического инструментария относят большое количество показателей; неполный охват ими всей структуры управления; включение индикаторов, которые не могут быть отнесены к деятельности какого-то одного подразделения органа власти, а отражают скорее развитие этого органа в целом; отсутствие сбалансированности и иерархии показателей.

Одной из ключевых проблем государственного управления на федеральном уровне является несогласованность действий Правительства РФ

[1] Путин В.В. Россия на рубеже тысячелетий // Российская газета. – 1999. – 30 дек.

со стратегическим курсом Президента. В послании Президента РФ Федеральному собранию РФ 2018 года В.В. Путин делает акцент на прорывном развитии государства, различных отраслей экономики и общества. Однако нормативно-правовая и институциональная среда на практике далеко не всегда позволяет решать подобные задачи успешно, более того, зачастую препятствует следованию стратегическим приоритетам развития.

Стоит отметить, что в существующем государственном управлении практически отсутствует объективное прогнозирование при разработке и принятии управленческих решений. Так, всего лишь за сентябрь-октябрь 2016 г. Министерство экономического развития РФ трижды корректировало прогноз социально-экономического развития РФ на 2017-2018 гг. с учетом требований Минфина и Центробанка к составлению проекта федерального бюджета.

Тем временем наблюдается нарастание кризисных явлений, о чем говорит падение реального уровня жизни россиян. Сокращается доля среднего класса, увеличивается разрыв между доходами самых бедных и самых богатых граждан страны. Поэтому говорить о социальной направленности политики государства, к сожалению, пока не приходится.

Потребность в модернизации, комплексном развитии экономики, ориентировании на социальную политику порождает необходимость постоянного повышения эффективности государственного управления. На основе зарубежного опыта показывается эффективность проектного подхода к управлению в деятельности органов государственной власти.

В России наибольшее распространение проектный подход к управлению получил в Белгородской области, который позволил создать значительный положительный эффект для всей региональной социально-экономической системы. Данный успех обусловлен высокой поддержкой со стороны губернатора, созданием и выделением органа, ответственного за проектное управление, построением системы оценки и отбора наиболее успешных проектов. Немаловажно отметить, что особую роль играет мотивационная политика, которая стимулирует госслужащих к проектной деятельности.

Таким образом, успешная проектная деятельность и положительный эффект от нее возможны лишь при создании условий, развитии институциональной среды, правового обеспечения и организационной среды не только на федеральном, но и на региональном уровне.

Следует отметить, что в целом реализуемая политика характеризуется неэффективностью и не способна решать проблемы социально-экономического характера, социально значимые задачи, повышать уровень и качество жизни населения, словом, наиболее важные аспекты жизни граждан, на развитие которых направлена деятельность социально ориен-

тированного государства. России крайне необходима выработка системы управления, которая будет в полной мере отвечать реализации национальных стратегических интересов и связанных с ними программ развития, искоренит противоречия в действиях различных ветвей органов власти.

Отдельное внимание следует уделять созданию системы постоянного мониторинга эффективности управления отдельными территориями, отраслями; выработка методологии и показателей их оценки позволит применять научно обоснованные знания и вырабатывать предложения по повышению эффективности администрирования на федеральном уровне.

**Список использованных источников**

1. Ильин В.А. Стратегия национальной безопасности – шаг к новому этапу развития России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2016. – № 1(43). С. 9-25.

2. Кожевников С.А. Проектное управление как инструмент повышения эффективности деятельности органов государственной исполнительной власти [Электронный ресурс]: http://vtr.vscc.ac.ru/article/2037. // Вопросы территориального развития. – 2016. - № 5.

3. Путин В.В. Россия на рубеже тысячелетий // Российская газета. – 1999. – 30 дек.

**Будюкин Владислав Валерьевич**
бакалавр направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Липецкий государственный педагогический университет имени П. П. Семенова-Тян-Шанского
Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент
**Богомолова Алла Викторовна**
Липецкий государственный педагогический университет имени П. П. Семенова-Тян-Шанского
vlad95b@mail.ru

## ИННОВАЦИОННАЯ СТРУКТУРА РЕГИОНОВ КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Одним из важнейших стратегических приоритетов социально-экономического развития региона, является формирование слаженной инновационной системы. Инновационная система включает в себя совокупность субъектов и объектов инновационной деятельности взаимодействующих между собой в процессе создания и развития, а также реализации инновационной стратегии. Формирование инновационной системы

региона должно происходить с учетом реального состояния экономики, с учетом её сильных и слабых сторон.

На современном этапе развития экономики России, инновационный потенциал регионов используется не полностью, а также следует сосредоточить внимание на совершенствование управления этим процессом, что подчеркивает важность поиска эффективного подхода к государственному управлению инновационной сферой государства и регионов.

При всем при этом, главным стоит вопрос о развитии инновационной инфраструктуры.

Инновационная инфраструктура дает возможность объединяет различные организации, которые способны реализовать инновационные проекты. Инновационная инфраструктура включает совокупность юридических лиц, ресурсов и средств, обеспечивающих материально-техническое, финансовое, организационно-методическое, информационное, консультационное и иное обслуживание инновационной деятельности. Инновационной инфраструктурой можно назвать множество структурных элементов, в том числе, технопарк. Он предоставляет управленческие, финансовые, кадровые, материально-технические, консультационные и организационные услуги.

Изначально технопарки были созданы в качестве научно-исследовательских институтов и различных учебных заведений различной специализации. Стремление объединения науки, образования и бизнеса способствовало дальнейшему развитию технопарков на базе высшего учебного заведения, что в свою очередь явилось фактором для реализации и развития предпринимательской деятельности молодежи.

Необходимость создания технопарков очевидна. Есть несколько причин, которых об этом упоминают ученые. [1]:

Первая причина, это формирование благоприятных условий для запотентованности знаний и реализации их результата в целях предпринимательской деятельности.

Вторая причина, это прежде всего, концентрация субъектов малого и среднего предпринимательства в инновационной сфере, их координации и поддержка на всех этапах инновационного цикла.

Третья причина: научными организациями и высшими учебными заведениями позволяет сформировать инновационный продукт, а также конкурентоспособность продукции.

Технопарки должны ориентироваться на решение множество задач. Они должны решать вопросы государственной, региональной политики направленной на поддержание и стимулирования инновационной активности и сформировать объекты инновационной инфраструктуры. В это входит и создание механизма реализации проделанных научных ис-

следований, обеспечения роста инвестиционной активности, привлечение иностранного капитала. Невозможно без внедрения новых научных знаний, образования наукоемких производств с высокими технологиями, а также создание условий для интеграции инновационной деятельности в субъектах.

Государственная политика в инновационном развитии должна выполняться последовательно, чтобы продумать перспективу дальнейшего развития и скорректировать определенные решения.

Принципиальное знание имеется в принятых политических решениях и анализ их реализации. Государственная поддержка формируется из федеральных законов и иных нормативно-правовых актах, принятых Российской Федерацией и ее субъектами.

Например, 20 января 2016 года Правительство РФ утвердило постановление, где говорится о правилах предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на возмещение затрат по созданию инфраструктуры индустриальных парков или технопарков, за исключением технопарков в сфере высоких технологий. Также был утвержден ряд федеральных законов, постановлений еще до 2016 года.

На сегодняшний день 15 российских техно- и индустриальных парков в 2017-2019 годах получат от государства 6,8 млрд рублей на развитие инфраструктуры. Распоряжение правительства опубликовано в марте на сайте Кабмина.

В документе содержится и перечень техно- и индустриальных парков, а также регионов, которые будут субсидироваться. Планируется, что в 2017 году будет выделено 3 млрд руб. 9 субъектам федерации, в 2018 году — 2,6 млрд руб.7 регионам; в 2019 году – 1,2 млрд руб. 5 субъектам федерации. В комментариях к распоряжению отмечается: «Распределение средств на 2017-2019 годы сформировано с учетом прогнозов регионов о ежеквартальных поступлениях налогов и таможенных пошлин от резидентов индустриальных парков и технопарков в федеральный бюджет».

Из технопарков, которые действуют в РФ, рассмотрим несколько таких индустриальных парков на диаграмме, представленном на рис. 1. Там мы рассмотрим планируемый объем средств бюджету субъекта РФ на возмещение затрат на создание инфраструктуры (млн. руб.) с 2016-2019 гг.

На рис. 1 мы видим, что в 2018-2019 гг. самый большой объем средств поступит в Тульский технопарк, но при этом на Тульский технопарк было низкое поступление средств в 2016-2017 гг.

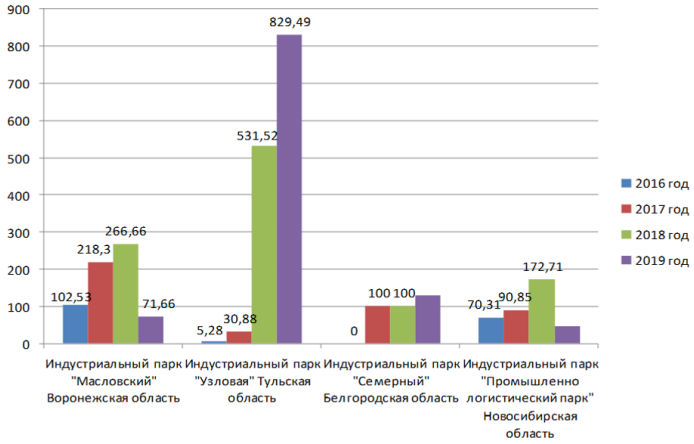



Рисунок 1 - Планируемый объем средств бюджету субъекта Российской Федерации на возмещение затрат на создание инфраструктуры в млн. рублей

Таким образом можно сказать, о том что в России инновационным технологиям стали уделать большое значения. Потому что в настоящее время существуют все необходимые элементы инновационной системы, которые присутствуют в экономически развитых странах. Стоит рассмотреть все возможные варианты дальнейшего развития экономики. Нужно больше уделять внимание новейшим инновационным проектам, условиям ведения научных исследований, бизнес-климату, условиям инвестирования. Все это должно способствовать для дальнейшего изменения положения дел для эффективного механизма создания в обществе благоприятных условий жизни и экономического роста.

**Список используемой литературы**

1. Борщёва Н.Л. Международный опыт организации и управления инновационной деятельностью // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 9 [Электронный ресурс]. URL: http://web.snauka.ru/issues/2016/09/66304

2.Викторова Н. Г. Управление налогообложением и налоговыми рисками резидентов технопарков в сфере высоких технологий: Монография. - М.: ИНФА-М, 2015. - 167 с.

3. Технопарки в инфраструктуре инновационного развития:монография / В.И. Лафитский, Л.К. Терещенко, Т.А, Едкова и др.; отв. ред.Л.К. Терещенко. - М.: Институт законодательства и сравнительного

правоведения при Правительстве РФ: ИНФРА-М, 2014 - 245 с. - DOI 10.12737/2840 (www.doi.org).

4. Соколов А. В. Технопарки в сфере высоких технологий // Минкомсвязь России. Электронный ресурс:http:// minsvyaz.ru /ru/ activity /directions/445/

5. https://studfiles.net/preview/5761148/

6. https://www.rbc.ru/rbcfreenews/58da088d9a79476bb03cedd3

7. http://government.ru/docs/26928/

**Буторина Татьяна Николаевна**
канд. юрид. наук, доцент, заведующая кафедрой
гражданско-правовых дисциплин Кировского филиала
РАНХ и ГС при Президенте РФ
**Кнох Григорий Юрьевич**
студент 4 курса очной формы обучения
гражданско-правового направления Кировского филиала РАНХ и ГС
при Президенте РФ
knoh43@mail.ru

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРАВООТНОШЕНИЙ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ В СФЕРЕ ПРЕДПРЕНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ГЕРМАНИИ

Предпринимательство или предпринимательская деятельность в соответствии со ст. 2 Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ) – это самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Предпринимательство это важная составляющая экономической и общественной сферы не только из-за трудоустройства населения, но и по причине того, что препирательство выступает как «ручной тормоз» для монополизации и «ускоритель» для поддержки конкуренции.

На развитие предпринимательства влияет не только геополитическое положение, климатические условия, но и менталитет того общества, в котором формировалось предпринимательство.

В данной статье мы рассмотрим и проанализируем некоторые различия между Российским и Германским предпринимательством.

В Германии имеется два основных закона, которые регулируют деятельность предпринимателей - это Handelsgesetzbuch (HGB - торговый кодекс) и Steuerrecht (налоговое законодательство). Указанные законы обязывают бизнесмена вести финансовую отчётность. При этом первый требует этого для информационных целей, а второй - для налогообложения. Положения законов соприкасаются друг с другом, но оперируют разными терминами. Например, в HGB частный предприниматель именуется термином Kaufmann - коммерсант, а Steuerrecht оперирует понятием Einzelunternehmer - предприниматель. При этом не все предприниматели - коммерсанты, но все коммерсанты - предприниматели.

В Российском законодательстве дела обстоят иначе. Институт предпринимательства в большей сфере регулируется гражданским кодексом, налоговым, а также множеством других нормативно-правовых актов, например[1]: Федеральным законом от 24.07.2007 N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации"; Федеральным закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля"; Постановлением Правительства РФ от 17 марта 2008 г. N178 "О Правительственной комиссии по вопросам конкуренции и развития малого и среднего предпринимательства" и др.

В Германии различают два типа частных предпринимателей - Selbstständig и Gewerbebetreibende. Первых ещё также называют Freiberufler - свободные работники. Свободные работники - это высококвалифицированные предприниматели, которые имеют высшее образование и работают по его направлению. К примеру, врачи, архитекторы, адвокаты и др. Gewerbebetreibende - лица, занимающиеся каким-либо промыслом (ремеслом), например, гончары.

От того, является ли предприниматель Freiberufler или нет, будет зависеть очень многое, как в процессе ведения бизнеса, так и в уплате налогов. Так что посовещаться на этот счёт с немецким налоговым консультантом просто необходимо.

[1] Мирошниченко Наталья Сергеевна, Андронова Ирина Владимировна «Становление и развитие предпринимательской деятельности в Российской Федерации» // Вестник Самарского государственного университета. Экономика и экономические науки 2011//https://cyberleninka.ru/article/v/stanovlenie-i-razvitie-predprinimatelskoy-deyatelnosti-v-rossiyskoy-federatsii

В Российской Федерации классификация предпринимательства разделяется по количественному признаку на малые, средние и крупные предприятия[1].

В приведённой ниже таблице показаны критерии предприятия субъектов малого предпринимательства.

Таблица 1 – Критерии отнесения предприятий к субъектам малого предпринимательства в России и Германии *

| № п/п | Тип предприятий | Количество сотрудников, чел. | | Выручка | | Общая сумма активов предприятий ФРГ, млн евро |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | РФ | ФРГ | РФ, млн. руб. | ФРГ, млн. евро | |
| 1 | Микропредприятия | <15 | <10 | ≤120 | ≤2 | или ≤2 |
| 2 | Малый бизнес | <100 | <50 | ≤800 | ≤10 | или ≤10 |
| 3 | Средний бизнес | <250 | <250 | ≤2000 | ≤50 | или ≤43 |

* Примечание: таблица составлена на основании данных Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, Januar 2014 и Федерального закона от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ»[2].

По приведенным критериям в таблице можно сделать вывод, что в России есть четкое деление на категории микропредприятия, малый и средний бизнес, у Германии эти понятие размыты и, например,

[1] Иваненко Л.В., Солодова Е.П. «Государственная поддержка субъектов малого предпринимательства. Опыт России и Германии» // Вестник Самарского государственного университета. Серия «Экономика и управление». 2015. № 9/1 (131). С. 36–43https://cyberleninka.ru/article/v/ gosudarstvennaya -podderzhka-subektov-malogo-predprinimatelstva-opyt-rossii-i-germanii

[2] Иваненко Л.В., Солодова Е.П. «Государственная поддержка субъектов малого предпринимательства. Опыт России и Германии» // Вестник Самарского государственного университета. Серия «Экономика и управление». 2015. № 9/1 (131). С. 36–43https://cyberleninka.ru/article/v /gosudarstvennaya-podderzhka-subektov-malogo- predprinimatelstva-opyt-rossii-i-germanii

различия между малым бизнесом и микропредприятием не так велики по показателю численности сотрудников, как например в России.

Затем проанализируем процессы регистрации индивидуальных предпринимателей (ИП) в рассматриваемых нами странах.

В Германии регистрация ИП (частных предпринимателей) значительно упрощена по сравнению с российской. Открытие дела занимает несколько минут. Нужно заполнить очень простую форму в Gewerbeamt в одну страничку формата А4 и получить Gewerbe - Anmeldung - свидетельство о регистрации бизнеса. Сбор за регистрацию варьируется от 10 до 25€.

Далее в течение одного календарного месяца предпринимателю высылаются анкеты из различных организаций, связанные с регистрацией ИП (в Германии регистрацию предпринимателей осуществляют не только государственные органы, но и специализированные организации негосударственного образования). Для осуществления частной предпринимательской деятельности необходимо также завести отдельный расчетный счет Girokonto. Это позволит эффективней структурировать денежные операции, при этом проводить платежи через другие счета или наличными, что также не запрещается. Одними из задач регистрации предпринимателя в Германии, как и в России, являются постановка его на учёт в пенсионный фонд и медицинское страхование.

Ещё одна организация, которая будет взымать взнос с предпринимателя - это Industrie-und Handelskammer или сокращённо (IHK). В первые два года, а также при годовой прибыли до 5200€ взносы не взимаются, однако отчитываться перед данной организацией придётся ежегодно, форму для заполнения она присылает сама.

Отчётность перед налоговой службой осуществляется в более упрощенной форме, чем в России. При обороте меньше полумиллиона евро и доходах меньше 50000€ в месяц форма представляет собой один листок, на котором отмечаются статьи расходов и доходов и подводится баланс. Называется такая форма Einnahmenüberschussrechnung, сокращённо (EÜR). При доходах меньше 17500€ в первый год и менее 50000€ в последующем можно объявить себя «маленьким предприятием» (Kleinunternehmen) и не включать в счёт налог на добавленную стоимость (НДС) (Umsatzsteuer). Интересной особенностью является регистрация бизнеса в различных промышленных реестрах (Handelsregister), где регистрацию могут пройти только коммерсанты.

При высоких доходах необходимо вести полную бухгалтерию: расходы, доходы, баланс.

Частный предприниматель в Германии несёт ответственность всем своим имуществом перед кредиторами. То есть, может брать кредиты на фирму, как на юридическое лицо, однако в случае долгов перед кредиторами, частная собственность пойдет на покрытие долгов перед ними. Аналогичная ответственность предусмотрена и в Российском законодательстве, это указано в статье 24 ГК РФ

Обычно предпринимателям для названия фирмы нужно обязательно использовать своё имя.

Частный предприниматель в Германии должен платить следующие налоги:

1. Einkommensteuer - подоходный налог, как и все.

2. Umsatzsteuer - налог на добавочную стоимость. При лимитах 17500€ в первый год и 50000€ можно не платить. При этом отказ от НДС не всегда выгоден, нужно консультироваться со специалистом по налогам. Некоторые услуги, например, медицинские, не облагаются этим налогом. Также не включают НДС в цену экспортных товаров.

3. Gewerbesteuer в том случае, если предприниматель не является свободным работником. Прибыль до 24500€ в год этим налогом не облагается.

Ежегодно необходимо отчитываться перед налоговой организацией следующими документами:

1. Einkommensteuererklärung - декларация подоходного налога.

2. Umsatzsteuererklärung - декларация по НДС (также для тех, кто его не платит, просто приложить пустую подписанную форму).

3. Gewebesteuererklärungen - декларация на налог по ведению предпринимательской деятельности (применяется для ремесленников).

Те, кто платят НДС, должны ежемесячно или ежеквартально заполнять Umsatzsteuervoranmeldung - баланс по этому налогу.

Если немецкий частный предприниматель решит закрыть бизнес, то это делается в несколько минут. Надо пойти в Gewerbeamt, заявить о своём желании и заполнить форму. Предпринимателю выдают Gewerbe-Abmeldung, копии которого необходимо разослать во все вышеперечисленные организации.

Предприниматель в Германии обязан хранить все счета, справки, отчётность и прочие бумаги в течение 10 лет с момента их получения. Это обусловлено тем, что налоговая служба в любое время может проверить предпринимателя и потребуется доказать каждую строчку в балансе фирмы[1].

[1]Степан Бабкин 29/08/2018 https://www.tupa-germania.ru/biznes/chastnyj-predprinimatel-v-germanii.html

В России ситуация с регистрацией предпринимателей обстоит по-иному, хотя в некоторых моментах схожа с Германской.

Существует два способа, чтобы открыть ИП в России:

1. Самостоятельная регистрация ИП.

2. Платная регистрация ИП через специализированную компанию.

Стоимость самостоятельной регистрации ИП от 800 до 5000 руб. в эту стоимость входит:

1. Государственная пошлина за регистрацию ИП 800 руб.
2. Открытие расчетного счета (необязательно) 0-2000 руб.
3. Изготовление печати (необязательно) 500-1000 руб.
4. Нотариальная доверенность для представителя (необязательно) 1000-1500 руб.

Стоимость платного открытия ИП через специализированную фирму зависит от региона, но обычно составляет от 1 000 до 5 000 рублей. Государственная пошлина за регистрацию ИП в данную сумму не входит. Услуги по изготовлению печати и открытию расчетного счета иногда могут не предоставляться или осуществляться за дополнительную плату.

Перед подготовкой документов необходимо подобрать из справочника общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД) коды видов деятельности, которыми вы предположительно займетесь после регистрации ИП. На практике коды ОКВЭД принято выбирать с запасом.

Заявление по форме Р21001 является основным документом, необходимым для регистрации индивидуального предпринимателя.

Итоговый комплект должен включать в себя:

1. Заявление на регистрацию ИП (форма Р21001) – 1 экз. Оригинал квитанции госпошлины с о
меткой об оплате.

2. Заявление о переходе на упрощенную систему налогообложения (УСН) (если планируете применять УСН) – 2 экз. (для Москвы - 3 экз.).

3. Оригинал паспорта + ксерокопии всех страниц (даже пустых).

4. Копия свидетельства идентификационного номера налогаплательщика (ИНН).

4. Квитанция об оплате государственной пошлины.

Собранные документы необходимо подать в регистрирующую Инспекцию Федеральной Налоговой службы (ИФНС) по месту жительства ИП или по адресу временной регистрации, если у предпринимателя нет постоянной прописки.

В случае успешной регистрации инспектор ИФНС должен вам выдать:

1. Лист записи единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей (ЕГРИП) (с основным государственным регистрационным номером индивидуального предпринимателя (ОГРНИП).

2. Свидетельство с идентификационным номером налогоплательщика (ИНН) (если до этого у вас не было ИНН).

В некоторых ИФНС дополнительно могут сразу выдать:

1. Уведомление о постановке на учет в Пенсионный фонд России (ПФР).

2. Уведомление о присвоении кодов статистики (из Росстата).

Налоговая инспекция самостоятельно отправляет сведения о вновь зарегистрированных ИП в Пенсионный фонд и Росстат. Свидетельства о постановке на учет в фондах вам должны выдать вместе с документами ИП или отправить по почте.

Исходя из выше причисленного, можно сделать вывод, что в Германии намного дешевле, а в ситуациях, когда ИП как юридическое лицо зарабатывает определенную сумму проще осуществлять свою деятельность, чем в России. Плюсом Российской регистрации ИП является государственное налогообложение, тогда как в Германии кроме государственной налоговой службы сборы могут взимать и специализированные органы которые сами могут устанавливать стоимость сбора. Минус в Германском предпринимательстве - длительный срок хранения всей информации о деятельности ИП.

Как показал наш сравнительный анализ предпринимательство в России и Германии в некоторых ситуациях схожи, а в других кардинально отличаются. По нашему мнению, данные системы хорошо подходят для своих государств, но им есть что позаимствовать друг у друга, например, у Германии простоту оформления, а у России государственную регистрацию.

Изложенное позволяет сделать вывод, что данные правовые институты должны продолжить своё развитие с целью совершенствования и улучшения деятельности предпринимательства, в частности в России.

**Список использованных источников**

1. Иваненко Л.В., Солодова Е.П. «Государственная поддержка субъектов малого предпринимательства. Опыт России и Германии» // Вестник Самарского государственного университета. Серия «Экономика и управление». 2015. № 9/1 (131). С. 36–43https://cyberleninka.ru/article/v/gosudarstvennaya-podderzhka-subektov-malogo-predprinimatelstva-opyt-rossii-i-germanii

2. Мирошниченко Наталья Сергеевна, Андронова Ирина Владимировна «Становление и развитие предпринимательской деятельности в Российской Федерации» // Вестник Самарского государственного университета. Экономика и экономические науки 2011//https:// cyberleninka.ru/article/v/stanovlenie-i-razvitie-predprinimatelskoy-deyatelnosti-v-rossiyskoy-federatsii

3. Степан Бабкин 29/08/2018 https:// www.tupa-germania.ru /biznes/chastnyj-predprinimatel-v-germanii.html.

**Васильева Татьяна Юрьевна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук
**Владимирова Светлана Викторовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
tatyanka-vasileva-48@mail.ru

## ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Развитие малого бизнеса в последние годы является одной из наиболее актуальных направлений экономического роста. Для России, которая находится на начальном этапе развития рыночных отношений, развитие малого бизнеса должно стать основой социальной реструктуризации общества, которая обеспечит подготовку населения и переход всего хозяйства страны к рыночной экономике. Однако процесс становления в различных сферах общественной жизни в России идет пока очень медленно и тяжело. Несмотря на все трудности и неудачи, малый бизнес развивается, набирает темпы роста, решая экономические, социальные, научно-технические проблемы. Эти и другие экономические и социальные функции малого предпринимательства ставят его развитие в разряд важнейших государственных задач, делают его неотъемлемой частью реформирования экономики России. Существует большое количество подходов к определению сущности понятия «малый бизнес», а общепринятая трактовка варьируется в зависимости от субъективного восприятия автора терминологического толкования, государственной и отраслевой принадлежности малого предпринимателя и многих других факторов. Если рассматривать расширенное понятие малого бизнеса, он представляет собой мобильную совокупность юридических и физических лиц – малых предпринимателей, не являющихся составной частью монополистических структур и играющих по сравнению с ними второстепенную роль в экономике государства. В более узком смысле ма-

лый бизнес представляет собой коммерческое частное предприятие, отвечающее индивидуальным для каждого государства и отрасли критериям, прописанным в соответствующих регламентирующих документах государственной важности.

Поскольку экономика Российской Федерации зависит от его развития, то необходимо отметить, что малый бизнес очень универсален и гибко реагирует на конъюнктуру рынка. Сектор малого бизнеса остается одним из важнейших резервов роста национальной экономики, и на его пути возникает множество проблем – это, прежде всего:

Не эффективная законодательная база, высокая налоговая нагрузка, ограниченность финансовых средств и т.д.

Малые предприятия требуют меньше капиталовложений. У них небольшие сроки строительства, меньше размеры, им быстрее и дешевле перевооружаться, внедрять новую технологию и автоматизацию производства, достигать оптимального сочетания машинного и ручного труда.

Малый бизнес обладает рядом преимуществ. В частности, наличие необходимых достоинств, обеспечивает малым фирмам, находящимся в условиях куда менее привилегированных, имеющим гораздо меньше средств для проведения жизненно важных стратегических исследований, возможность «отобрать» свою долю на рынке.

По мнению некоторых ученых, большие размеры повышают степень формализации организации и понижают способность к организационным изменениям, поэтому малые предприятия являются более гибкими и оперативными в принятии и выполнении принятых решений, быстрее адаптируются к изменяющимся условиям.

Малые предприятия лучше знают уровень спроса на локальных рынках. Ориентация производителей преимущественно на региональный рынок идеально приспособлена для изучения пожеланий, предпочтений, обычаев, привычек и других характеристик местного рынка.

В достижении успеха, реализации своих идей, достижении успеха, работники малого предпринимательства, имеют высокий уровень мотивации

Малый бизнес дает средства к существованию большему количеству людей, чем крупный. Он обладает внушительным потенциалом в сфере трудоустройства населения, привлечении в производство резервов рабочей силы, которые не могут быть использованы в крупном производстве из-за его технологических и иных особенностей. Это пенсионеры, учащиеся, домохозяйки, инвалиды, а также лица, желающие трудиться после основного рабочего времени ради получения дополнительных легальных доходов.

По сравнению с крупными предприятиями малые предприятия обладают:

- высоким уровнем риска, и, следовательно, высокой степенью неустойчивости на рынке

-малые предприятия зависимы от крупных компаний

- недостаточная компетентность руководителей и менее профессиональные работники.

-высокая степень чувствительности к изменениям условий хозяйствования.

Малый бизнес связан с большими трудностями в привлечении дополнительных финансовых средств и получении кредитов.

МП не обладают рыночной властью и хорошей ресурсной базой

Несмотря на то, что малые предприятия обладают повышенной гибкостью, но потенциальные способности малых предприятий к изменениям совсем не велики.

Малый бизнес имеет низкую склонность к инвестиционной деятельности из-за недостаточных размеров капитала и долгосрочности отдачи от вложений.

В условиях кризиса происходит резкое снижение потребительского спроса.Малый бизнес, в условиях кризиса, очень легко теряет ликвидность и разоряется и в то же время легко восстанавливается. Компании, которые лучше подготовлены, накопили избыточную ликвидность, увеличивают свои шансы для того, чтобы сохранить и приумножить свой бизнес. Предприятия, которые растут за счет привлеченного капитала потеряла устойчивость и теперь пытается выжить. Ускорились процессы слияния и поглощения, многие предприятия закрывают непрофильные направления. Недостаток кредитных средств замедляет темпы обновления основных средств, требует оптимизации бизнес процессов и более гибкой работы с клиентом.

Если рассматривать малый бизнес в краткосрочном плане, то можно прогнозировать хорошие перспективы в сфере товаров и услуг массового спроса, а также предприятий, которые обслуживают государственные нужды. Бизнес с дорогим «входным билетом» будет чувствовать себя еще более комфортно с низкой потребностью в оборотной капитале. Если банковский капитал сможет поддержать подобных компании, то у них есть возможность увеличить присутствие на рынке и занять новые ниши. В долгосрочной перспективе можно выделить такие отрасли: автосалоны и автосервисы и повседневные услуги для среднего класса.

Правительство Российской Федерации пытается принимать различные меры в плане государственного регулирования малого бизнеса, но они очень малы по сравнению с западными странами. По сравнению с западными странами, правительство РФ пытается принимать меры в плане государственного регулирования малого бизнеса, но они на столько малы.В этом деле необходимо совершенствовать законодательную базу тем более в

условиях мирового кризиса. Конечно, постепенно законодательство о малом бизнесе развивается в сторону предоставления дополнительных правовых гарантий. Однако этот процесс далеко не завершен, а меры, которые планируется применять в ближайшее время для облегчения административной нагрузки на малый бизнес, необходимо систематизировать и реализовывать комплексно.

Лучшие перспективы всегда за теми, кто заранее готовится ко всем превратностям, минимизирует издержки, не отягощен тяжелыми кредитными обязательствами, внедряет в производственный процесс инновационные технологии. Такие компании, невзирая на кризис, всегда будут представлять интерес и для партнеров, и для инвесторов. Выигрывает всегда тот, кто быстрее, мобильнее и гибче развернет свой бизнес в сторону клиентских запросов. Потребитель всегда это чувствует.

Малый бизнес оказывает большое влияние на экономику. Он создает такие экономические условия, без которых немыслима высокая эффективность рынка. По степени его развитости судят о гибкости экономики.

Развитие малого бизнеса - важная экономическая и политическая проблема. Необходима целостная системная методология развития малого бизнеса. Дело совсем не в бюджете и даже не в налогах. Дело в свободе, в правах, в отношениях государства к малому бизнесу.

Малый бизнес обеспечивает необходимую мобильность в условиях рынка, снижает уровень безработицы, предоставляя новые рабочие места и т.д. Присущие малому предпринимательству гибкость и высокая приспособляемость к изменчивости рыночной конъюнктуры способствуют стабилизации макроэкономических процессов в стране. Малое бизнес способен не только быстро заполнять ниши, образующиеся в потребительской сфере, но и сравнительно быстро окупаться.

Сегодняшнее состояние малого бизнеса в России – это результат мирового финансового кризиса, после которого экономика страны только начала медленно подниматься, поэтому условия для развития малого предпринимательства минимальны. Но, несмотря на сложившуюся ситуацию в экономике страны, темпы развития малого предпринимательства можно назвать устойчивыми, так как уже выработана методология предпринимательства, создана достаточная нормативно-правовая база, регулирующая отношения субъектов предпринимательства. Изменился социальный образ предпринимателя и отношения к нему общества. А основное, по моему мнению, это то, что государство стало придерживаться политики активной поддержки и стимулирования развития малого предпринимательства. Правительство РФ верит в успехи малого бизнеса и стремится создать максимально благоприятные условия для его развития.

**Список использованных источников**

1. Теребова С. и др. Предпринимательство в регионе: состояние, перспективы. – Litres, 2018
2. Ахмедов А. Э., Смольянинова И. В., Шаталов М. А. Экономика и управление народным хозяйством: генезис, современное состояние и перспективы развития. – 2017.
3. Зонова Л. В., Федорова О. А. Инновационная деятельность предприятия //СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, ДОСТИЖЕНИЯ И. – 2017. – С. 111.
4. Козырева П. М. Малое предпринимательство в России: повседневные проблемы и трудности развития //Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2015. – №. 1 (37).
5. Морковкин Д. Е., Дохолян С. Б. Совершенствование механизмов финансовой поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства как фактор устойчивого развития экономики российских регионов //Региональные проблемы преобразования экономики. – 2015. – №. 10 (60).
6. Волкова И. А., Попова А. Ю. Современные проблемы малого и среднего бизнеса в России //Концепт. – 2016. – №. S4.
7. Дьяков И. Ф., Демура Н. А. Государственное регулирование экономики //Актуальные проблемы правового, экономического и социально-психологического знания: теория и практика. – 2017. – С. 89-93.

**Васильева Татьяна Юрьевна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон, наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Аксенова Маргарита Алексеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
tatyanka-vasileva-48@mail.

## ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ИННОВАЦИИ

На современном этапе социальное партнерство приобретает новые черты, за ним начинает закрепляться новая экономическая роль. Речь идет о конструктивном взаимовыгодном сотрудничестве между тремя секторами общества - государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями - с целью решения проблем социальной сферы в интересах всего населения или его отдельных групп, проживающих на данной территории. Такое партнерство также определяют, как межсекторное, и оно рассматривается как новая модель взаимодействия государства, бизнеса и неком-

мерческих организаций, основной акцент в которой сделан не на соревновании между секторами, а на их сотрудничестве.

Государство, бизнес, некоммерческие организации и науку все это относится к субъектам системы инновационного социального партнерства. Некоммерческие организации выявляют и регистрируют инновационные потребности общества. Некоммерческий сектор оказывает услуги населению и отличается способностью быстро реагировать на нужды различных социально-демографических групп, на новые социальные вызовы и проблемы, но и довольно низкими административными издержками и способностью привлекать добровольцев. Благодаря деятельности некоммерческих организации улучшаются показатели уровня образования, здоровья нации, все это в совокупности эффективность экономики и обеспечивает более высокие темпы экономического роста. Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что социальное партнерство в сфере инноваций – это система, которая обладает необходимыми свойствами для модернизации национальной экономики[1].

Бизнес совместно с наукой принимают заказ на инновации, выполняют НИОКР, получают инновационный продукт. Одним из главных источников и ключевых факторов инновационного роста выступает научная деятельность. Рост промышленного производства, его концентрации и динамика, привела к тому, что произошло расширение масштабов исследований и увеличению численности занятых в данной сфере. Однако наука лишь создает знания. Для полного инновационного развития требуются определенные предпосылки, которые формируют условия для их распространения и превращения в конечные экономические блага, продвижения инновационных продуктов и услуг на внутренние и внешние рынки. Необходимы единые рамки, позволяющие объединить все направления и факторы роста и участвующие в них институты. [2]

Государство выступает в трех ипостасях: собственник, законодатель и арбитр(посредник), а его место определяется регулирующей ролью и общеэкономическими функциями. Государству необходимо создавать благоприятный инновационный климат, гарантировать стабильность про-

[1] Асаул А. Н. Проблемы инновационного развития отечественной экономики //Экономическое возрождение России. – 2016. – №. 4. – С. 3-6.

[2] Судариков А. Л., Грибовский А. В. Государственно-частные партнерства в сфере науки, технологий и инноваций: зарубежный опыт //Инновации. – 2012. – №. 7 С. 165

изводства и выполнение инновационных законов, обеспечивать госзаказы и господдержку партнеров. [1]

В Кемеровской области в муниципальном образовании «Кемеровский район» был реализован комплекс из четырех проектов инновационного типа под названием Обеспечение устойчивого социально экономического развития муниципального образования «Кемеровский район», на основе внедрения эффективных ресурсосберегающих технологий». После окончания всех проектов было создано два небольших инновационных предприятия, получившие финансовую поддержку Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере[2].

Результаты проведенной работы были демонстрированы на VI Московском международном салоне инноваций и инвестиций, в котором ИНПЦ «ИННОТЕХ» (руководитель комплекса проектов) и администрация Кемеровского района были награждены золотой медалью салона за реализацию одного из проектов «Механизм сотрудничества «наука, власть, бизнес». Опыт проделанной работы показал, что совместные усилия власти, бизнеса и науки в рамках частного-муниципального партнерства, направленные на взаимовыгодное сотрудничество, дают возможность получить значительный экономический и социальный эффект.

Все субъекты в рамках инновационного социального партнерства выступают в качестве независимых и равноправных сторон. Задачами реализации взаимодействия являются партнерские переговоры и соглашения на разных уровнях. Особые экономические зоны могут выступать инструментом становления инновационного социального партнерства. Создание благоприятных условий для привлечения инвестиции в отдельные регионы и отрасли экономики является задачей организаций особых экономических зон.[3]

Масштабные проекты, которые охватывают полный цикл работ, становятся для отечественных предприятий чрезмерно дорогими и недоступными. Застой в инновационной сфере в немалой степени связан с недостаточным вниманием к процессу развитию и продвижению инноваций в реальный сектор экономики со стороны государства. Это касается и

---

[1] Попов Е. В., Веретенникова А. Ю., Омонов Ж. К. Матрица оценки результативности социальных инноваций //Региональная экономика: теория и практика. – 2017. – Т. 15. – №. 9 С. 41

[2] Смирнов А. В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе. – 2015. С. 77

[3] Морковкин Д. Е. Инновационное развитие экономики на основе использования механизмов государственно-частного партнерства //Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2015. – №. 1. С. 65-70.

отсрочек в принятии важных организационных решений, и недостаточной финансовой поддержки. [1]

Основными сдерживающими факторами инновационного развития предприятия остаются прежде всего недостаток собственных финансовых ресурсов и высокая стоимость нововведений. Отечественные предприятия неактивны в кооперационных связях: в поисках источников информации для инноваций многие из них замкнуты на собственный потенциал и не повышают интенсивность процессов технологического обмена. Новые цели, связанные со стимулированием инноваций и развитием инновационной инфраструктуры, как и прежде, не реализуются полностью, их законодательное и правоприменительное обеспечение несовершенно, к тому же оно запаздывает или откладывается на неопределенные сроки. На данный момент, в России заметно повышается роль институтов развития, которые обеспечивают решение ряда критичных для ее экономического роста проблем. Среди них – слабость производственной и социальной инфраструктуры, механизмов поддержки и стимулирования инноваций.[2]

К ключевому фактору относится изменение темпов, направлений и механизмов развития инновационных процессов. Повышение экономической роли инноваций, изменение темпов, направлений и механизмов развития инновационных процессов являются одним из ключевых факторов, обусловивших радикальные структурные сдвиги в экономике промышленно развитых и развивающихся стран. Интерес для исследователей представляет то, как они трансформируются в конкретно исторических условиях стран и регионов; как формируются эффективные подходы к регулированию инновационных процессов, выстраиванию и реализации инновационных стратегий – на макроуровне и в отдельных отраслях, секторах экономики, организациях и предприятиях. Специфика инновационной деятельности – неопределенность и отлаженность результата; несовпадение общественного и индивидуального эффектов, асимметричность информации, высокие инвестиционные риски, особые требования к квалификации кадров – усиливает значение инновационной «составляющей» в деятельности государства. Вот почему инновационное социальное партнерство государства, бизнеса и некоммерческих организаций определяют установку современной инновационной политики экономики.

---

[1] Игнатюк Н. Государственно-частное партнерство. – Litres, 2017.

[2] Тарасов Е. В., Бузни А. Н. Формирование инновационного кластера как процесс социально-экономического развития региона //социально-экономические и правовые основы инновационного развития. – 2018. – С. 14-24.

**Список использованных источников**

1. Асаул А. Н. Проблемы инновационного развития отечественной экономики //Экономическое возрождение России. – 2016. – №. 4.
2. Судариков А. Л., Грибовский А. В. Государственно-частные партнерства в сфере науки, технологий и инноваций: зарубежный опыт //Инновации. – 2012. – №. 7
3. Смирнов А. В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе. – 2015.
4. Тарасов Е. В., Бузни А. Н. Формирование инновационного кластера как процесс социально-экономического развития региона //социально-экономические и правовые основы инновационного развития. – 2018.
5. Морковкин Д. Е. Инновационное развитие экономики на основе использования механизмов государственно-частного партнерства //Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2015. – №. 1.
6. Игнатюк Н. Государственно-частное партнерство. – Litres, 2017.
7. Попов Е. В., Веретенникова А. Ю., Омонов Ж. К. Матрица оценки результативности социальных инноваций //Региональная экономика: теория и практика. – 2017. – Т. 15. – №. 9

**Веретина Мария Михайловна**
магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Владимирова Светлана Викторовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
MVM.17@yandex.ru

## СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Муниципальное управление как особый вид управленческой деятельности начало формироваться в России вместе с возрождением и становлением местного самоуправления.

Объектом муниципального управления является муниципальное образование — населенная территория, на которой осуществляется местное самоуправление. В качестве субъекта муниципального управления выступает население муниципального образования — местное сообщество, объединенное общими интересами в решении проблем своего жизнеобеспечения и развития, а также органы местного самоуправления, избранные местным сообществом и действующие от его имени.

Предмет муниципального управления – регулирование социально-экономических процессов на территории муниципального образования в интересах местного сообщества и на основе эффективного использования местных ресурсов.

«Муниципальное управление» и «местное самоуправление» - равнозначные понятия. Европейская хартия о местном самоуправлении дает следующую трактовку: «Под местным самоуправлением понимается право и реальная способность органов местного самоуправления регламентировать значительную часть государственных дел и управлять, действуя в рамках закона, под свою ответственность и в интересах населения…».

Для муниципального управления характерно относительно самостоятельное (с учетом интересов населения) формирование целей и задач, органов власти и управления, бюджета, ресурсной базы и т.д.

Местное самоуправление обладает определенными признаками это:

- возможность самостоятельного существования территориального образования (автономный бюджет, административный контроль над подведомственными ему территориями);

- отсутствие непосредственной (вертикальной) подчиненности местного органа власти вышестоящему органу государственной власти;

- участие населения территории муниципального образования в процессах принятия решений по вопросам местного значения;

- выборность местных органов власти, их подотчетность населению;

- гарантии социальной защиты населения со стороны органов местного самоуправления.

Развитие муниципального образования в условиях экономической нестабильности зависит не столько от объемов имеющихся ресурсов, сколько от способности управленческих кадров муниципалитета организовать их эффективное использование.

Чтобы выделить особенности муниципального уровня управления в условиях экономической нестабильности, можно по аналогии с функциями регионального уровня, предложенными Л. А. Велиховым, сформулировать особые функции местного самоуправления:

- органы местного самоуправления являются подзаконной властью, которая действует в пределах и на основании законов, принимаемых федеральными региональными властями;

- управление муниципальным образованием возможно в том случае, когда определены предметы его ведения;

- для реализации полномочий по этим предметам ведения органы управления муниципальным образованием должны иметь собственные ресурсы в виде самостоятельного бюджета и муниципальной собственности.

На примере Грязинского муниципального района рассмотрим специфику муниципального управления.

Устойчивое развитие муниципального образования в условиях экономической нестабильности требует создания конкурентных преимуществ, которые в значительной мере формируются в зависимости от имеющегося социально - экономического потенциала территории и принимаемых властью мер по его эффективному использованию.

В условиях многообразия форм собственности и хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность на территории Грязинского муниципального района, основная роль в определении стратегических приоритетов и в формировании конкурентных преимуществ отводится органам местного самоуправления.

Их задача – аккумулировать ресурсы и успешно их развивать.

Социально-экономический потенциал Грязинского муниципального района Липецкой области, являющийся основой развития конкурентоспособности, определяется природными, демографическими факторами и комплексом экономических объектов (рис.1).

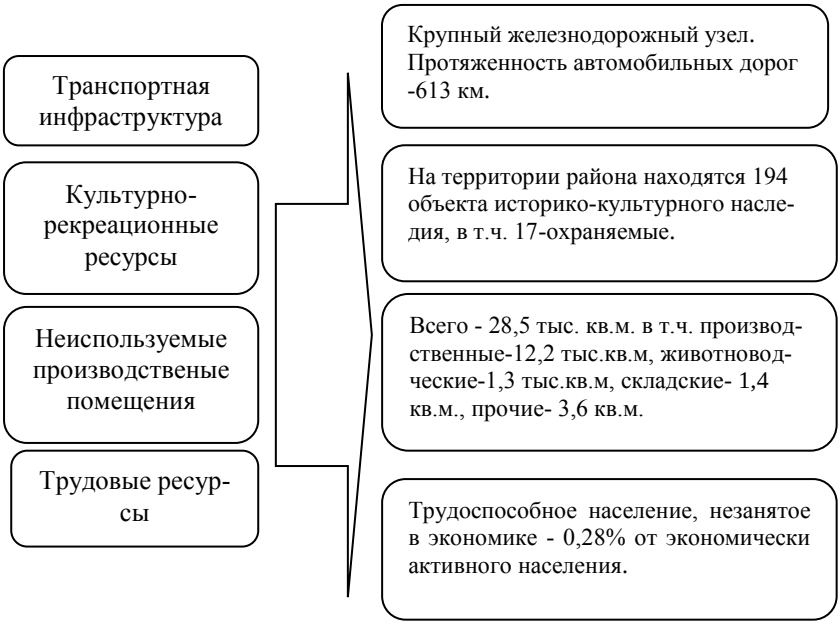



Рисунок 1 - Социально - экономический потенциал Грязинского муниципального района

Основными факторами, влияющими на устойчивое развитие

муниципального образования в условиях экономической нестабильности, являются уровень развития экономической сферы (промышленность и сельское хозяйство, торговля и услуги, малый бизнес), бюджетно-финансовые показатели, деловой имидж, инвестиционный климат, уровень развития социальной сферы и качество жизни населения, демографические процессы [4].

Федеральным законом РФ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. № 131 для органов местного самоуправления предусмотрен самостоятельный поиск инструментов повышения устойчивости и конкурентоспособности муниципального образования [1].

Как показало исследование, органы местного самоуправления Грязинского муниципального района, используя свои полномочия, с каждым годом активизируют деятельность в экономической и социальной сферах. Основным инструментом реализации социально-экономической стратегии и создания конкурентных преимуществ на долгосрочную перспективу является разработка целевых и отраслевых программ. На современном этапе реализуется программа «Развитие экономики Грязинского муниципального района на 2014-2020 годы» и т.д.

Таким образом, сегодняшние реалии показывают, что местное самоуправление играет особую роль в экономическом и социальном развитии муниципального образования. Его значимость определяется участием в решении вопросов жилищно-коммунального и дорожного хозяйств, социально-культурной сферы, организации общего образования, медицинской помощи, создания благоприятной среды для жизни людей.

Следовательно, эффективное функционирование системы местного самоуправления в целях устойчивого развития муниципального образования обеспечивается наличием эффективных механизмов управления муниципальной территорией, созданием результативной законодательной базы и соответствующего ресурсного потенциала.

**Список использованных источников**

1. 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 20 сентября 2003 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26 сентября 2003 г. // Рос. газ. - 2003. - 12 октября.

2. Шамарова Г.М. Основы государственного и муниципального управления: учебник. М.: Синергия. 2017. 320 с.

3. Галак Е. Я. Новые подходы к стратегическому планированию развития муниципальных образований в Российской Федерации // Практика муниципального управления. 2014. № 3. С. 8-15.

4. Официальный сайт администрации Грязинского муниципального района Липецкой области URL: http://www.gryazy.ru (дата обращения: 29.11.2018).

**Вовченко Алина Андреевна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук,
доцент кафедры ГМСиМ
**Шаповалова Ирина Борисовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
Vovchenko.lina98@gmail.com

## ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В экономике любой современной страны важную роль играют не только инновационные разработки, военная промышленность и подобные отрасли. Одним из важных компонентов здоровой экономики является социальная сфера. Общественные блага, которые создает государство, несут пользу всем гражданам страны, помогают в развитии нового поколения, поддерживают как физическое, так и духовное состояние населения. В ведение социальной сферы в Российской Федерации входят: образование, культура и искусство, здравоохранение, туризм и отдых, физкультура и спорт, жилищно-коммунальное хозяйство.

Эти отрасли являются объектом государственного регулирования и прогнозирования. Особенностью прогнозирования для данной сферы является децентрализация, так необходимая для максимального приближения к населению и учета его потребности и особенности в каждом вопросе в частности. В большинстве своем реализуется городскими и районными органами управления. Государство косвенным образом воздействует на данный процесс посредством минимальных государственных стандартов и предоставления финансирования.

Цель разработки прогнозов социальной сферы - удовлетворение потребности населения в услугах первой необходимости [5].

Роль образования, в свою очередь, в решении задач социально-экономического развития России заключается в:

-создании условий для повышения конкурентоспособности личности;

-развитии инновационной сферы;

-изменении структуры экономики в пользу наукоемких отраслей;

-формировании трудовых ресурсов, способных воспроизводить и развивать материальный и интеллектуальный потенциал страны;

-обеспечении социальной и профессиональной мобильности;

-формировании кадровой элиты общества, основанном на свободном развитии личности.

На социально-экономическое развитие страны влияют в первую очередь:

-развитие современной системы непрерывного образования;

-повышение качества профессионального образования;

-обеспечение доступности качественного общего образования;

-повышение инвестиционной привлекательности сферы образования.

Прогнозы развития системы образования осуществляются отдельно по всем структурным элементам системы образования: для дошкольного образования; для общего, начального и среднего образования; для вузовского, послевузовского и дополнительного образования.

Управление образованием как динамической системой требует прогнозной информации о перспективах ее развития для принятия необходимых управляющих решений. От качества прогнозных оценок, их эффективного использования в процессе управления системой образования зависит качество человеческого (интеллектуального) капитала и эффективность функционирования экономики в целом [2]. Прогнозирование для целей управления системой образования, рассматриваемое как предсказание будущих изменений, является выбором методов и подходов для наилучшего использования накопленных знаний о развитии образования в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.

В развитых странах прогнозированию развития системы образования придается очень большое значение. Затраты на исследования и разработки в этом направлении составляют ежегодно около 2% всех ассигнований на науку в области образования. Выигрыш от исследований и разработок более чем в 50 раз превышает затраты, связанные с их проведением. Особо важная роль должна придаваться прогнозированию развития системы образования в условиях экономического кризиса.

В процессе разработки прогнозов развития системы образования необходимо соблюдать следующие методические принципы:

1) системности, который требует рассматривать объект прогнозирования и прогнозный фон как систему взаимосвязей и соотношений;

2) оптимальности, предусматривающий разработку точных и достоверных прогнозов при минимальных затратах;

3) аналогичности, предполагающий использовать в качестве источника опережающей информации о развитии анализируемого объекта знания о траектории развития сходных объектов;

4) комплексности, обеспечивающий всестороннее описание объекта прогнозирования;

5) специфичности, предполагающий обязательный учет отличительных, характерных особенностей и признаков, присущих только анализируемому объекту.

Прогнозирование системы образования следует рассматривать как предсказание будущих изменений в ее развитии в перспективе. Цель прогнозирования, которое включает набор методов и подходов, - наилучшим образом использовать накопленные знания об образовании для выбора приоритетных направлений его научно-инновационного развития.

Прогнозирование - необходимый элемент государственного регулирования системы образования, разработки перспективных стратегических планов, национальных программ и проектов. Принятие стратегических решений без учета прогнозных оценок последствий их реализации, углубляет кризисные явления в экономике и жизни общества. Государственное регулирование системы образования должно строится на сочетании прогнозирования, стратегического и индикативного планирования, программирования, научного, финансового, материально-технического и кадрового обеспечения. Каждый из этих элементов единой системы выполняет присущие только ему функции, они действуют в определенной последовательности [3].

Прогнозирование (долгосрочное, среднесрочное и краткосрочное) определяет возможные тенденции развития системы образования под воздействием внешних и внутренних факторов, оценивает траектории его динамики, пути и последствия воздействия на эти траектории, чтобы можно было выбрать оптимальный путь развития в прогнозном периоде.

Стратегическое планирование ориентировано на реализацию оптимального пути развития системы образования на основе выбранных приоритетов, определяемых исходя из результатов прогнозирования, достижения поставленных целей для обеспечения общедоступности образования, повышения его качества и конкурентоспособности на мировом рынке образовательных услуг.

Индикативное планирование обеспечивает сбалансированное развитие экономики образования при реализации стратегических планов, национальных и территориальных программ и проектов на основе системы

обобщающих показателей (индикаторов) развития и балансов важнейших видов ресурсов.

Программирование обеспечивает реализацию выбранных приоритетов на основе национальных и территориальных программ и проектов, концентрации ресурсов на прорывных направлениях развития образования.

Таким образом, прогнозирование в системе образования – сложный многогранный процесс, целью которого является улучшение качества жизни населения.

**Список используемых источников**

1. Агапова Т.Н., Иванова М.И. Прогнозирование показателей общего образования на уровне муниципального района // Региональная экономика: теория и практика. - 2015. - №2. - С.34-41.
2. Вишняков Я.Д., Свистунов В.М., Аракелова Г.А., Кирсанов К.А., Авраменко А.А. Образование для устойчивого развития: проблемы, стратегия и этапы реализации ГУУ, 2016. – 65 с.
3. Гуманитарное знание: тенденции развития в XXI веке./ под общ.ред. Вал.А.Лукова; Моск.гуманит. ун-т. Ин-т гуманит. Исследований. – М.: Изд-во Нац. Ин-та бизнеса, 2015. – 680с.
4. Кирсанов К. А., Киринюк А.А. Глобальные проблемы образования. В 2-х томах. Т. 2. Национальный институт бизнеса. 2015. – 320 с.
5. Федеральный закон "Об образовании" от 13.01.1996 N 12-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.10 2000 N 13-П, Федеральными законами от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

**Волкова Олеся Алексеевна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: ст. преп. кафедры ЭиФ
**Маркина Наталья Александровна**
Липецкий филиал РАНХиГС
lesiaran@bk.ru

## НАЛОГОВЫЕ ЛЬГОТЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ВЛИЯНИЯ ГОСУДАРСТВА НА ИНВЕСТИЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В БИЗНЕСЕ

Налоговые льготы – один из наиболее распространенных способов государственного стимулирования инвестиционной деятельности. Налоговые льготы могут быть установлены для конкретных регионов, что позволяет обеспечить конкуренцию между регионами, стимулировать развитие

отдельных регионов. В Российской Федерации установление налоговых льгот по налогу на прибыль, налогу на имущество организаций, подлежащее зачислению в бюджет региона, относится к компетенции региональных органов власти. Тем не менее, при установлении льгот, которые приводят к уменьшению доходов бюджета, всегда встает вопрос об их эффективности и значимости для инвесторов.

Современная действительность такова, что в условиях формирования рыночных механизмов господствующими в государственном управлении становятся не административные, а экономические методы, основанные преимущественно на системе налогов. Роль льгот в этих условиях существенно возрастает, поскольку они начинают оказывать влияние на различные сферы жизнедеятельности, включая хозяйственную, предпринимательскую, финансовую, социальную и др. Льготное налогообложение позволяет создать благоприятный налоговый режим для отдельных категорий физических лиц и организаций. При установлении последних, налогооблагаемые субъекты в первую очередь исходят из необходимости соблюдения справедливости при перераспределении финансовых средств, улучшения материального положения малообеспеченных физических лиц, повышения финансовой устойчивости организаций, стимулирования определенных видов деятельности и производств, а также создания благоприятного инвестиционного климата в государстве или на отдельных территориях. Льготирование налогоплательщиков и плательщиков сборов, которое понимается как деятельность уполномоченных государственных органов по предоставлению отдельным категориям налогообязанных лиц налоговых преимуществ, является одним из важнейших методов осуществления налоговой политики. В свою очередь правовым средством подобного льготирования как раз и являются налоговые льготы.

Очевидно, что налоговая льгота относится к разряду предусмотренных законом преимуществ, которые в первую очередь заключаются в полном или частичном освобождении того или иного лица от налога. По мнению Е. В. Порохова, все льготы носят характер полного или частичного освобождения от исполнения налогового обязательства, либо предоставления других преимуществ в порядке исполнения налогового обязательства по сравнению с другими субъектами налогов. В связи с этим исполнение налогового обязательства после предоставления субъекту налога льгот принимает характер специального исполнения, отличного от общего исполнения подобного рода обязательств, когда льготы не предоставляются.

Исследуя природу льгот по налогам, следует исходить из того, что они являются разновидностью правовых льгот, отвечая всем признакам последних. Под правовой льготой в теории права предлагается понимать правомерное облегчение положения субъекта, позволяющее ему полнее

удовлетворять свои интересы и выражающееся как в предоставлении дополнительных, особых прав, так и в освобождении от обязанностей. Соответственно налоговая льгота предполагает облегчение положения налогообязанных лиц, в первую очередь посредством смягчения условий их налогообложения, являясь своего рода правомерным исключением из общих правил. Смягчение условий налогообложения в данном случае обычно достигается посредством предоставления налогообязанному лицу возможности не уплачивать тот или иной налог вовсе, либо уплачивать его на более выгодных условиях, например, в меньшем размере или в более поздний срок.

Таблица 1 - Налоговые льготы и правовые гарантии

| № | Наименование налога | Момент учета | Для резидентов | Внешних инвесторов |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Налог на прибыль | (с момента получения прибыли) | 2% - на срок до 7 лет<br>7% - следующие 5 лет | 20% внешней территории ОЭЗ |
| 2 | Земельный налог | (с момента возникновения права собственности на земельный участок) | 0% для резидентов ОЭЗ на срок 5 лет | 1,5% вне территории ОЭЗ |
| 3 | Транспортный налог | (с момента регистрации транспортного средства) | 0 руб. для резидентов ОЭЗ на срок 10 лет | вне территории ОЭЗ<br>до 150 руб.<br>(за 1 л.с. мощности двигателя) |
| 4 | Налог на имущество | (с момента регистрации права собственности) | 0% для резидентов ОЭЗ на срок 10 лет | 2,2% вне территории ОЭЗ |

Так в субъекте РФ Липецкой области активно используют механизм налоговых льгот. Данный регион считается одним из лидеров, по привлекательности налоговой политики для инвесторов. Так, например, на успешно действующей уже более 13 лет, особой экономической зоне «Липецк» представлен максимально широкий перечень налоговых льгот и «налоговых каникул» для бизнеса, а именно: инвесторам ОЭЗ предоставляются существенные льготы по уплате

ряда региональных налогов, в том числе налога на прибыль, налога на имущество, транспортного и земельного налога (таблица 1).

А также всем резидентам гарантированы возможности:

- применять повышенный коэффициент амортизации основных средств (но не более 2-х).
- отсутствуют ограничения по переносу убытков на будущие периоды.
- на государственном уровне резидентам ОЭЗ гарантирована стабильность инвестиционных условий.

Данный субъект РФ, осуществляет постоянную модернизацию существующих налоговых льгот и не только для резидентов ОЭЗ, но и для иных представителей инвестиционного сообщества. В начале октября 2018 года, был установлен ряд новых налоговых преференций для инвесторов в Липецкой области. Поправки в областной закон рассмотрели и одобрили депутаты регионального парламента, а именно - ставку налога на прибыль для участников инвестиционных проектов было решено снизить с 17% до 10%. Стоит отметить, что такая мера позволит привлечь больше инвестиций в экономику области и создать комфортные условия для реализации новых проектов. Данная налоговая льгота будет действовать 10 лет.Но, как и в любой иной льготе существует обязательное условие: в инвестиционный проект в течение трех лет должно быть вложено не менее 50 миллионов рублей. Кроме этого, участником проекта не может стать резидент ОЭЗ.

Еще одно «налоговое нововведение» касается имущественного налога, а именно его налоговой базы и предусмотренных налоговых льгот для ряда объектов налогообложения. Первое, владельцы коммерческой недвижимости будут платить имущественный налог исходя из кадастровой стоимости данного объекта. С 2019 года налоговая ставка составит 2% от его кадастровой стоимости(ранее в основе расчета была инвентаризационная стоимость объекта). По прогнозам финансистов, новая система налогообложения позволит дополнительно получить в бюджет 18 млн. рублей. В свою очередьдля предпринимателей, работающих на упрощенной системе налогообложения, будет действовать льгота, а объект площадью не больше 150 квадратных метров, не будет облагаться налогом.

Основными стимулами к реформированию налогообложения является: стремление превратить налоговую систему в образец справедливости, простоты, эффективности и снять все налоговые преграды на пути экономического роста.В России определены приоритетные направления налоговой политики, которые сводятся к формированию стимулов к повышению собираемости налогов. Налоговая система является одним из наиболее действенных инструментов экономической политики государства. С одной стороны, она обеспечивает формирование доходных источников бюджетов

всех уровней. С другой стороны, меняя объемы финансовых ресурсов хозяйствующих субъектов, государство влияет на экономическое поведение налогоплательщиков, реализуя тем самым регулирующую функцию налогов.

Проводимая в России налоговая реформа является одним из важнейших факторов обеспечения экономического роста, развития предпринимательской активности, ликвидации теневой экономики, привлечения в Россию полномасштабных иностранных инвестиций. Само понятие «реформа» несет в себе смысл переустройства чего-нибудь, в какой-либо сфере общественной жизни, области знаний.

Необходимость проведения налоговых реформ объясняется следующими фактами: во-первых, налоговое законодательство по-прежнему претерпевают серьезные изменения. Проведение налоговой реформы должно быть основано на научных концепциях, должна быть четко установлена цель реформы. Во-вторых, отсутствует «системность» проведения реформ, которая означает, что реформирование налоговой системы должно проводиться комплексно, параллельно с проведением других реформ, таких, как административная, судебная и др. В-третьих, имеющиеся недостатки во многом обусловлены тем, что при разработке концепции налоговой системы, налогового законодательства в полной мере не был обеспечен комплексный подход к проблеме налогообложения; не были учтены сложные взаимосвязи всех участников общественных отношений, складывающихся в процессе установления и взимания налогов. Отсутствие комплексного подхода при формировании налоговой системы РФ приводит к обострению экономических и социальных противоречий, бегству капитала за рубеж, развитию теневой экономики.

Завершая анализ налоговых льгот можно отметить, что налоговые льготы – это одна из важнейших составляющих здоровой экономики государства. Скидки на налогообложение помогают в развитии различных отраслей производства и служат стимулом к развитию бизнеса. Государство применяет разные виды налоговых льгот с целью регулирования социально-экономических отношений и влияния на инвестиционную активность бизнеса, как внутри страны так и за ее пределами, привлекая тем самым значительный пласт иностранных инвестиций. Либерализация налоговой системы и заметное усиление защищенности налогоплательщиков будут способствовать улучшению инвестиционного климата и возврату капиталов в легальную сферу экономики нашей страны, что поможет достичь главной миссии налогов - повышения уровня жизни населения страны.

**Список использованных источников**

1.Источник: ГТРК «Липецк» - http://vesti-lipetsk.ru/novye-lgoty-dlya-investorov-ustanovleny-v-lipeckoj-oblasti/

2. Сайт Федеральной особой экономической зоны промышленно-производственного типа «Липецк» (РОСОЭЗ Липецк) https://sezlipetsk.ru/about/

3.Малько А. В. Проблемы льгот и поощрений в праве // Проблемы теории государства и права: учеб, пособие / под ред. М. Н. Марченко. М., 2016. С. 356.

4. Кузнеченкова В. Е. Преимущества в налоговом праве // Финансово-правовая доктрина постсоциалистического государства. Вып. 1. Черновцы, 2017. С. 257.

5. Порохов Е. В. Теория налоговых обязательств: учеб, пособие. Алматы, 2016. С. 115-116.

6. Малько Л. В. Проблемы льгот и поощрений в праве // Проблемы теории государства и права: учеб, пособие / под ред. М. Н. Марченко. М., 2017. С. 357.

7.Учебник «Налоги и налоговое право». Под редакцией А. В. Брызгалина.— М., 2016, § 8.8

8. Брызгалин А.В. Принципы налогового права: теория и практика \\ законодательство и экономика. 2015. №19-20

**Гаврилина Татьяна Константиновна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук; доц. кафедры ГМСиМ
**Владимирова Светлана Викторовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
gavrilina.97@list.ru

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА

Партнерство власти и бизнеса – самая обсуждаемая тема в программах, посвященных поиску выхода экономики из кризиса. Об этом говорят многие и много, но какие проблемы решает это сотрудничество, поясняют единицы. В этой ситуации каждый предприниматель должен на своем опыте узнать, кем в действительности друг другу приходятся бизнес и государство. Бизнес и государство не могут функционировать независимо друг от друга. Именно по этой причине государственная политика любой страны всегда направлена на построение механизма взаимодействия с бизнесом. Бесспорным является и то, что деятельность обеих сторон имеет целью обеспечение полноценной жизни общества, которое одновременно является и резуль-

татом их совместных усилий, и целью сотрудничества. Гарантированный уровень жизни должен быть обеспечен каждому человеку. Проблемы социальной ответственности бизнеса и его взаимодействие с государством и гражданским обществом приобретают особо актуальное значение.

Государство и бизнес – созданы самим обществом, перед которым они, собственно, и несут ответственность за свои действия. Государство действует исключительно в общественных интересах, а предпринимательство подотчетно и тому, и другому. В то же время в основе бизнеса лежит интерес частный, который может как совпадать, так и не совпадать с общенациональным. ФПервое, что объединяет две структуры государство и бизнес: это то, что они обе заинтересованы в платежеспособном населении. Более того, государству выгодно, чтобы социальная атмосфера внутри него была благополучная, так как управлять таким обществом гораздо проще, чем тем, в котором постоянно происходят конфликты на почве экономических и социальных проблем. Что касается обеспечения безопасности и стабильности в обществе. Чтобы наладить действительно эффективную систему безопасности, государство не может обойтись без работы бизнес-структур, обеспечивающих всю систему необходимыми материальными ресурсами.

Социальное обеспечение невозможно без эффективного задействования трудоспособного населения в качестве рабочей силы на коммерческих производствах и т. д. Наблюдение за развитием взаимоотношений института власти и бизнеса в зарубежных странах приводит к выводам, что в более развитых и экономически стабильных государствах формы взаимодействия бизнеса и государства отличаются большим разнообразием, начиная от выполнения совместных контрактов, заканчивая образованием интегрированных корпораций и совместных предприятий. К примеру, российская схема построения отношений выглядит так: на рассмотрение власти поступают различные предложения от предпринимателей. Если принимается положительное решение, и проект получает одобрение, государство приступает к созданию определенной инфраструктуры, в рамках которой и будет осуществлена заявленная идея. Только после этого, собственно, начинается этап воплощения ее в жизнь.

Взаимодействие государства и бизнеса в зарубежных странах выглядит несколько иначе. Такой механизм, как правило, носит название Public Private Partnership и зарождается на проектах от государства, которые привлекают частные инвестиции для создания необходимой инфраструктуры и реализации плана. По словам

специалистов, именно такая форма взаимодействия является наиболее правильной. Обоснованием тому служит тот факт, что именно власть должна определять, каким должно быть партнерство с бизнесом и выльется ли оно в по-настоящему равноправное сотрудничество. Нельзя не отметить, что западным странам присущ плюрализм в вопросе построения отношений между двумя основополагающими институтами.

Учитывая особенности ведения дел в нашей стране, можно сказать, что довольно распространенным является такое явление, как теневая экономика, что обусловлено нежеланием чиновников идти навстречу предпринимателям. Кроме того, власть всегда заинтересована больше не в промежуточных процессах, а в конечном результате. По этой причине, если он ее не устраивает, она берет на себя контроль за всеми финансовыми и товарными потоками. Не меньшую обеспокоенность вызывает и отсутствие четких форм сотрудничества. При этом сами же предприниматели зачастую нарушают правила игры, что выражается в создании теневых схем, махинациях и навязывании своих условий. Самым верным решением в такой ситуации станет готовность обеих сторон идти на уступки и достижение компромиссов.

Если говорить о проблемах взаимодействия бизнеса и власти, то в качестве основной можно назвать неспособность государства обеспечить игру по установленным правилам. Такая игра, в свою очередь, зависит от: неэффективности механизмов принятия решений; коррупции; отсутствия прозрачности государственных служб; стремления государства преследовать сразу две цели – игру в рамках закона и достижение конкретной цели; не слишком высокое качество решений, принимаемых властными структурами; низкой квалификации чиновников на некоторых этапах власти. Все это непременно ведет к тому, что предпринимательские круги лишаются возможности работать в нормальных здоровых условиях и вынуждены искать обходные пути, которые уже ведут к соблюдению интересов не общества, а в первую очередь самих предпринимателей. В такой ситуации уже сложно говорить о соблюдении интересов социума, поскольку каждый из институтов пытается отстоять свои цели. Кроме того, современные реалии не добавляют желания предпринимательским кругам вообще идти на диалог с государством, чему виной существующий опыт взаимоотношений государства и бизнеса: их характер определила постепенно уходящая в историю, но все еще имеющая огромное влияние административно-командная системе управления, которая применялась в СССР. Подводя итог, можно отметить, что для успешного сосуществования двух важных составляющих нашей жизни им необходимо научиться

договариваться и не исключать из триединства важный элемент – общество.

**Список использованных источников**

1. Л. А. Добрынин, Марковская Е. И., Медведь А. А., Привалов Н. Г.,Рагимова Н. С., Троицкая И. В. Взаимодействие государства и бизнеса: учебное пособие // СПбГЭУ, 2014 –192 с.

2. Иванова М.В. Взаимодействие общества, власти и бизнеса: учебное пособие // Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2016- 215 с.

3. Марковская Е.И., Рагимова Н.С. Методические указания по изучению курса «Взаимодействие бизнеса и государства» // Портал научно-практических публикаций [Электронный ресурс]. URL: http://portalnp.ru/2013/09/963 (дата обращения: 8.11.2018)

4. Зудин А.Ю. Ассоциации и координация взаимодействия российского бизнеса и государства [Электронный ресурс] - URL: https://www.hse.ru/data/2010/07/14/1219378545/Зудин.-%20Новая%20версия. (дата обращения 8.11.2018.)

**Глазатова Анастасия Александровна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Шаповалова Ирина Борисовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
al_oppa@mail.ru

## МЕТОДЫ ВЫЯВЛЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВ ПРИ РАЗРАБОТКЕ И ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ

Важнейшим резервом повышения эффективности всего общественного производства является повышение качества принимаемых решений, которое достигается путем совершенствования процесса принятия решений. Необходимость принятия решения пронизывает все, что делает управляющий, формируя цели и добиваясь их достижения. Поэтому методы разработки управленческого решения - один из наиболее важных управленческих процессов. От его эффективности в значительной степени зависит успех дела.

Эффективность управления зависит от комплексного применения многих факторов, и не в последнюю очередь – от процедуры принимаемых решений и их практического воплощения в жизнь. Чтобы

управленческое решение было действенным и эффективным, нужно соблюсти определенные методологические основы.

Все методы принятия управленческих решений можно объединить в три группы:

- неформальные (эвристические);
- коллективные;
- количественные.

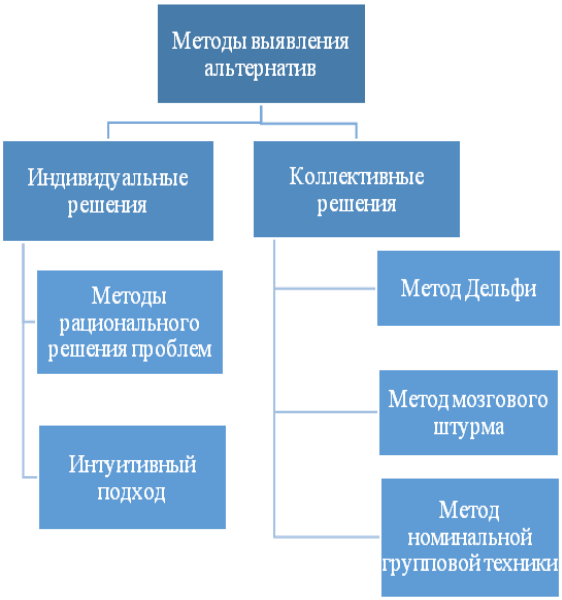



Рисунок 1 - Классификация методов выявления альтернатив

Неформальные методы основаны на аналитических способностях и опыте руководителя. Преимущество метода заключается в том, что решения принимаются оперативно. Недостаток – данный метод базируется, как правило, на интуиции, отчего возникает довольно высокая вероятность ошибок.

Классификация методов выявления альтернатив приведена на рисунке 1.

К коллективным методам относится метод мозгового штурма, который используется при необходимости принятия экстренного, сложного, многопланового решения, связанного с экстремальной ситуацией, требующего от руководителей творческого мышления, умения излагать предложение конструктивно.

Метод номинальной групповой техники построен на принципе ограничений межличностных коммуникаций. Достоинством данной техники является то, что, несмотря на совместную работу членов группы, она не ограничивает индивидуального мышления и предоставляет каждому участнику возможность обосновать свой вариант решения.

Метод Дельфи - инструмент, позволяющий учесть независимое мнение всех участников группы экспертов по обсуждаемому вопросу путем последовательного объединения идей, выводов и предложений и прийти к согласию. Метод основан на многократных анонимных групповых интервью [4].

В процессе принятия управленческих решений все менеджеры допускают ошибки. Чтобы распознать проблемы, возникающие в процессе принятия управленческих решений, необходимо найти общее в разных ошибках.

1. Рациональность и интуиция. Большинство проблем в принятии управленческих решений обусловлено отклонениями от рациональной процедуры принятия решений.

2. Грубые ошибки на этапе постановки проблемы.

3. Помехи при передаче данных и решения, принятые поспешно. Основная проблема коммуникаций между элементами организационной структуры обусловлена неопределенностью во взаимоотношениях между отдельными структурными единицами компании.

4. Отсутствие восприятия множественности вариантов решения на этапе генерирования вариантов решения.

5. Незнание методов прогноза развития событий и случаев, когда их уместно применять.

6. Пренебрежение обратной связью.

7. Отсутствие средств анализа и контроля, как показывает опыт, допускает продолжение осуществления деятельности, которая себя изжила. Такое утверждение верно как в отношении предприятий, занимающихся производственной деятельностью, так и в отношении решений, принимаемых на высшем государственном уровне.

Можно выделить ряд неправильных действия, приводящих руководителей к провалу:

1) создание организаций, которые неправильно оценивают окружающий мир и свое положение в этом мире;

2) нарушение механизмов управления;

3) негативные привычки руководства, обостряющие возникшие проблемы.

Исследование методов выявления альтернатив поможет руководителям вовремя заметить надвигающуюся опасность и избежать многих ошибок.

**Список использованных источников**

1.Бережная Е. В. - Методы и модели принятия управленческих решений: учеб. пособие - М.: 2016. - 384 с.

2.Кузнецова Н.В. Методы принятия управленческих решений: учеб. пособие - М, 2017. - 222 с.

3.Маховикова Г. А., Кантор В. Е. - Менеджмент: учебный курс. - М.: 2016. — 312 с.

4.Менеджмент. Студенческая библиотека. [Электронный ресурс] URL: https://studbooks.net/1529929/menedzhment/ (дата обращения: 22.11.2018).

**Демьяненко Максим Васильевич**
магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Владимирова Светлана Викторовна**
demianenkol@mail.ru

## СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

Переход к рыночной экономике в России привел к изменению муниципального менеджмента. Эти изменения заключаются в том, что доказавшие свою результативность методы и приемы коммерческого менеджмента переносятся на практику муниципального управления. Наиболее яркими примерами этого являются стратегическое управление муниципальным образованием.

На муниципальном уровне управленческая деятельность представляет собой систему общественных отношений, связаных с территориальной самоорганизацией населения, которые самостоятельно решают вопросы местного значения, функционирования и устройства местного самоуправления, в свою очередь, призванного служить надежным механизмом регулирования взаимоотношений между общественными и частными интересами в процессе эффективного использования территориального потенциала муниципалитета.

Анализируя перечень вводимых Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» вопросов местного значения, можно сделать вывод о

сложности и многообразии задач, которые государство ставит сегодня перед органами местного самоуправления. Причем последние получили законодательно закрепленные полномочия принимать стратегические решения и формировать собственную политику в вопросах местного значения.

Система стратегического управления муниципальным образованием представляет собой часть общего управления и включает в себя следующие составные части:

- получение, анализ и оценка необходимой информации;
- выработка, принятие решений и организация их выполнения;
- анализ полученных результатов и внесение корректировок в ход дальнейшей работы.

Указанные составные части в отличие от текущего управления нацелены на решение глобальной задачи управления. Помимо определения видения, миссии и целей каждая стратегическая программа включает в себя характеристику потребности в ее разработке, описание места программы в общей или функциональной стратегии, формулировки общей цели и целей подсистем (участников программы), описание взаимосвязей подсистем и ресурсов, необходимых для реализации программы и т.д.

Для разработки стратегии развития необходимо сформулировать действующую стратегию и оценить ее. Оценка стратегии с качественной точки зрения заключается в целостности и ее внутренней согласованности (системности), а также обоснованности и соответствии реальной ситуации. Количественные результаты проявляются в фактическом состоянии социально-экономического положения муниципального образования, что находит свое подтверждение в данных статистической отчетности. Результативность действующей стратегии зависит от социальной активности населения, притока инвестиций, а также содержания функциональных составляющих стратегии: рациональность каждой составляющей стратегии (политик, проектов и программ), последние действия администрации, субъектов бизнеса и местного сообщества.

Механизм разработки пакета стратегических документов состоит из следующих этапов:

1. Изучение внешних условий, исследование тенденций и ресурсов развития муниципального образования: определение приоритетов развития, анализ и согласование интересов участников развития территории. При определение ресурсов важно провести такую оценку, при которой может возникнуть новый взгляд на них и определены приоритетные направления развития.

2. Разработка концепции, которая представляет собой документированное закрепление приоритетов развития территории, выбранных на основе предшествующего анализа и прогнозирования ее развития, а также разработка комплексной и целевых программ развития.

3. Согласование и стыковка целевых программ, соответствующих друг другу и приоритетам развития муниципального образования, их не
противоречивости, отсутствия дублирования на содержательном и организационном уровнях и т.п.

4. Экспертиза программ и проектов, включающая помимо оценки соответствия приоритетам экономическую, социальную, экологическую и другие виды оценок.

Задача стратегических программ: привести к росту потенциала муниципального образования, обеспечить его конкурентными преимуществами на региональном, федеральном и международном уровнях. А также реально изменить в лучшую сторону уровень и качество жизни населения. Перспектива устойчивого развития муниципального образования значительно более реальна, если в наличии несколько вариантов сценариев и постоянно корректируемая стратегия развития территории, учитывающая изменения внешних условий, в том числе макроэкономических, политических, экологических и других факторов[4].

Целевые программы, разрабатываемые межведомственными рабочими группами, соотносятся с определенными ранее приоритетами развития и вписываются в комплексную программу развития муниципального образования. Такой подход позволяет консолидировать усилия всех участников территориального развития. От степени вовлечения населения в разработку и реализацию муниципальных программ и проектов во многом зависит их результат.

Стратегии развития муниципального образования - это важнейший элемент, в котором формируются окончательные выводы о целях социально-экономического развития территории, факторах и механизме его достижения, а также о методах управления этим развитием. Выводы делаются с учетом новых тенденций и особенностей социально-экономического развития региона, страны и муниципального образования.

Таким образом, задача органов местного самоуправления - используя накопленный потенциал и ресурсы, грамотно выстроить свою работу с целью обеспечения дальнейшего динамичного социально-экономического развития муниципального образования.

**Список использованных источников**

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Рос-сийской 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.

2. Андриянов С. В. Принципы стратегического управления муниципаль-ным образованием// Вестник БГТУ. 2015. № 4. С. 69-75.

3. Герасимов А. Н. Стратегическое планирование как инструмент управления территорией// Вестник университета. 2014. № 2(7). С. 11-13.

4. Дуканова И. В. Исследование потенциала социально-экономического развития муниципальных образований // Микроэкономика. 2017. № 3. С. 112-117.

**Жидаева Екатерина Юрьевна**
бакалавр 3 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
Шурупова Анна Сергеевна
Липецкий филиал РАНХиГС
zhidaewa1999@gmail.com

## СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ НОВОГО РАБОТНИКА В КОЛЛЕКТИВЕ

Внедрение системы управления социальной адаптацией в организации является довольно сложной задачей, но от нее напрямую зависит решение таких важных задач для предприятия, как: снижение затрат на запуск, сокращение штатного оборота; возможно, более быстрое достижение показателей эффективности, приемлемых для организации - работодателя; включение сотрудника в команду, в его неофициальную структуру и обретения чувства причастности к командной работе; снижение беспокойства и неопределенности, как правило, испытываемых новым сотрудником. Тревога и неопределенность в этом случае означает страх неудач в работе и неполную ориентацию в рабочей ситуации. Отметим, что в данной ситуации это абсолютно нормальный страх перед новым и неизвестным, сэкономить время непосредственного руководителя и рядовых работников, развитие удовлетворенности работой нового сотрудника, положительное отношение к работе и реализм в ожиданиях [6, с.34].

В тоже время социальная адаптация новых сотрудников необходима, чтобы сократить время, необходимое для работы нового сотрудника, чтобы привыкнуть к новому месту и начать работать с максимальной эффективностью.

Таким образом, можно утверждать, что адаптационная система полезна как для самого нового сотрудника, так и для руководства компании. При использовании хорошо продуманной системы адаптации человек, недавно присоединившийся к сложившейся трудовой компании, чувствует себя более комфортно на новом месте, и руководство получает максимум от этого.

Социальная адаптация сотрудника - это его адаптация к новому обществу, которое является командой. В то же время социальная адаптация должна включать принятие работником внутренних норм, распорядка, энергичную деятельность и поиск своего места в трудовом коллективе, который сложился в организации.

Социальная адаптация - это двухсторонний процесс между человеком и новой социальной средой для нее. Новый сотрудник, пришедший на работу, присоединяется к системе внутриорганизационных отношений, одновременно занимая несколько должностей. Каждая позиция соответствует набору определенных требований, норм, правил поведения, которые устанавливают социальную роль человека в команде как сотрудника, коллеги, подчиненные, управляющего, члена коллективного руководящего органа, общественной организации и т.д. От лица, удерживающего каждую из этих позиций, ожидается соответствующее поведение. При вводе трудового задания в конкретную организацию человек имеет определенные цели, потребности, стандарты поведения. В соответствии с ними у работника есть сложившиеся определенные требования к организации: условия работы и его мотивация [1, с.439].

Современные организации, в которых организован хорошо управляемый бизнес-бизнес, считают, что набор подходящих сотрудников - это только начало большого пути. Одной из проблем работы с персоналом в организации при наборе персонала является именно управление социальной адаптацией. В процессе взаимодействия между сотрудником и организацией происходит их взаимная адаптация, основой которой является постепенный переход работников в новые профессиональные и социально-экономические условия труда.

При входе в рабочий ритм человек активно участвует в системе профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, ассимилирует новые социальные роли, ценности, нормы для него, координирует свою индивидуальную пози-

цию с целями и задачами организации (трудового коллектива), тем самым подчиняя свои требования к службе поведения предприятия или учреждения [5, с.16].

Однако, зачастую, при подаче заявления на работу человек уже определил цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми он формирует свои требования к предприятию и основываясь на своих целях и задачах, он устанавливает свои требования к работнику, за его трудового поведения. Выполняя свои требования, сотрудник и компания взаимодействуют друг с другом, адаптируются друг к другу, в результате чего осуществляется общий и взаимный процесс адаптации рабочей силы.

Адаптация человека к конкретной рабочей среде также проявляется в его реальном поведении, в конкретных показателях трудовой деятельности; эффективности труда; ассимиляция социальной информации и ее практическое осуществление; рост всех видов деятельности; удовлетворение различных партий трудовой деятельности.

Социальная адаптация заключается в овладении социально-психологическими характеристиками организации труда (коллективной работы), вступлением в сложившуюся в ней системы взаимоотношений и позитивного взаимодействия со своими членами. Это включает в себя сотрудника в системе взаимоотношений организации труда с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями.

В ходе такой адаптации рабочий постепенно получает информацию о своей трудовой организации, ее нормах, ценностях, системе деловых и личных отношений в группе, социально-психологическом положении отдельных членов группы в структуре взаимоотношений, и лидеров формальных и неформальных групп. Эта информация не поглощается сотрудником пассивно, но коррелирует с его прошлым социальным опытом, с его ценностными ориентациями и оценивается им. Если информация соответствует прошлому опыту сотрудника, его ориентации, оценивается им положительно, сотрудник начинает принимать групповые нормы, и процесс идентификации личности с организацией труда происходит значительно быстрее.

В процессе социальной адаптации работник входит в реальную жизнь организации, участвует в ней, устанавливает положительные отношения с коллегами, непосредственным руководителем, администрацией.

В процессе социальной адаптации работник проходит следующие этапы.

Этап ознакомления, при котором работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных рабо-

чих действий, об общих стандартах, стандартах поведения. На этом этапе адаптации рабочий переориентирует, признавая основные элементы новой системы ценностей, но до сих пор продолжает поддерживать многие из своих установок.

Стадия ассимиляции, когда осуществляется полная адаптация к окружающей среде, идентификация себя с новой группой.

Идентификация - это когда личные цели работника идентифицируются с целями организации труда, предприятия, компании и т.д.

В соответствии с характером идентификации существуют три категории работников: индифферентные, частично идентифицированные и полностью идентифицированные [3, с.776].

Ядро любой организации труда состоит из полностью идентифицированных сотрудников. И конечные результаты такой трудовой организации всегда высоки и значимы.

Скорость адаптации зависит от многих общих факторов. Нормальный период адаптации для разных категорий работников составляет от 1 до 3 лет. Неспособность войти в трудовую организацию (команду), адаптироваться к ней, вызывает феномен индустриальной и социальной дезорганизации.

Таким образом, можно утверждать, что социальная адаптация нового работника является важным компонентом системы управления персоналом. Для повышения эффективности адаптации сотрудников к новым условиям работы для него целесообразно использовать такие мощные инструменты, как наставничество и коучинг. Социальная адаптация персонала - это адаптация работников к содержанию и условиям работы и непосредственной социальной среде.

**Список использованных источников**

1. Беленченкова Т.В. Адаптация персонала в современной компании // Молодой ученый. 2016. № 19. С. 439-441.
2. Долякова Т. Перспективы коучинга в России // Управление персоналом. 2016. № 4. С. 24-27.
3. Кисурина М.А. Адаптация новичка на новом месте работы // Молодой ученый. 2016. № 11. С. 776-778.
4. Монина Ю. Коучинг - метод, ведущий к счастью и гармонии // Управление персоналом. 2016. № 7. С. 27-29.
5. Петров Д.С. Проблемы социально-трудовой адаптации молодежи в регионе // Регионология. 2015. № 3. С. 16-19.
6. Розинов В.А. Научные подходы в теории организаций и

проблема коммуникаций // Проблемы теории и практики управления. 2014. № 6. С. 34-38.

**Жидаева Екатерина Юрьевна,**
**Китаева Марина Николаевна**
бакалавры направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Владимирова Светлана Викторовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
marinakit98@mail.ru
zhidaewa1999@gmail.com

## МИРОВОЙ РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ И ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ УСЛУГ

Рынок информационных услуг может быть определен как совокупность экономических, правовых и информационных отношений по торговле услугами, которая характеризуется определенной номенклатурой услуг, а также условиями механизмов их предоставления и ценами. Телекоммуникационными услугами, в свою очередь, является целенаправленная деятельность, результатом которой является полезный эффект, обеспечивающий потребности по передаче и приему информации с помощью специального оборудования.

В конце XX - начале XXI вв. мировой рынок информационных коммуникационных услуг ускорял темпы развития, увеличивались объемы информационных услуг, улучшалась их номенклатура, происходили слияния и поглощения в информационной промышленности, усиливалась роль глобальных информационных сетей[1].

Цифровая трансформация экономики – формирование нового класса бизнес моделей, интегрирующих цифровую (информационную) и материальную составляющие. Одно из основных преимуществ цифровой экономики – отсутствие традиционных рыночных барьеров. Обмен данными и услугами можно осуществлять практически мгновенно, между любыми точками земного шара.

Сегмент информационных и телекоммуникационных услуг в цифровой экономике – целевой рынок для большого количества компаний, создаваемых в рамках инновационных кластеров.

[1] Черноусова В.С. Исследование рынка информационных услуг // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. №5-1. 2017. С .164-167

Синергетические эффекты, формирование комплексной экосистемы развития бизнеса, поддерживающей все инновационные отрасли, это результат создания цифровых инновационных кластеров.

Информационные и телекоммуникационные услуги широко востребованы на мировом рынке. Данный рынок, начиная с 2006 года вырос в 3,5 раза – со 148 до 519 млрд. долл.. Рынок прошел 2 кризиса – в 2009 и 2015 годах, когда объемы экспорта сокращались, сейчас уверенно растет: в сравнении с 2016 годом, в 2017 году объем экспорта увеличился на 6%.

В структуре рынка информационных и телекоммуникационных услуг, по состоянию на 2017 год, основную долю занимают услуги по разработке программного обеспечения – более 76%. Также отдельно выделяются телекоммуникационные услуги (на которые приходится 16%), новостные сервисы (2%) и прочие информационные услуги (6%).

В перспективе, возможно ожидать, что сектор телекоммуникационных услуг расти опережающими темпами.

Для телекоммуникационных услуг главным аспектом роста станет интернет вещей. Интернет вещей представляет собой концепцию вычислительных сети физических предметов («вещей»), оснащённых встроенными технологиями для взаимодействия друг с другом или с внешней средой (электросчетчики передающий показания, браслет отслеживающий активность и загружающий данные в приложение и пр.). Развитие такой концепции потребует увеличить пропускную способность действующих каналов и обеспечить глобальный охват WI-FI[1].

Важные изменения происходят в сегменте программного обеспечения – переход от поставки готовых программ к продаже услуг облачных сервисов. Такой подход позволяет снизить проблемы с интеллектуальной собственностью, но с другой стороны, потребует большей пропускной возможности телекоммуникационных сетей, что поспособствует их развитию.

Мировым лидером по продаже информационных и телекоммуникационных услуг является Ирландия. Объем экспорта в 2017 году

[1] Современные информационные технологии в бизнесе // Высшая школа экономики [Электронный ресурс]. URL: https://electives.hse.ru/data/2017/11/12/1158226155/Современные%20информационные%20технологии%20в%20бизнесе%20-%208.pdf (Дата обращения: 01.11. 2018)

составил 85 млрд. долл., что в 1,5 раз больше, чем у ближайшего конкурента – Индии.

В 2010 году Ирландия отставала от Индии по объемам экспорта информационных и телекоммуникационных услуг (37 млрд. долл. против 40 млрд. долл.). Успех Ирландии основан на сочетании ряда факторов:

- комфортная социальная и культурная среда и удачное географическое положение позволяют привлекать наиболее квалифицированные кадры IT как Европы, так и Америки в цифровую эпоху квалификация персонала – главное средство производства);

- целенаправленная политика развития малого бизнеса (ряд налоговых амнистий, меры направленные на поддержку инвестирования);

- высокий уровень образованности населения;

- стратегия «разделять успех», когда небольшие ирландские компании пишут программное обеспечение в интересах крупнейших и наиболее быстрорастущих отраслевых корпораций.

Доля лидеров – Ирландии, Индии и США составляет более ¼ от всего мирового экспорта.

Ведущими мировыми импортерами программного обеспечения стали страны с наибольшим размером экономики – США, Китай, Германия, другие страны ЕС.

Для России развитие экспорта информационных и телекоммуникационных услуг может стать одним из наиболее перспективных направлений цифровизации экономики. За счет роста поставок конечных продуктов и услуг с высокой добавленной стоимостью отечественные компании смогут занять одну из главных позиции на глобальном цифровом рынке. В целом цифровые товары и услуги могут стать основой не сырьевого экспорта РФ[1].

Для создания целостной и эффективной системы использования информационных технологий, была разработана государственная программа «Информационное общество (2011–2020гг.)». Госпрограмма охватывает все отрасли и сферы деятельности, она должна повысить прозрачность и управляемость, обеспечить устойчивость и конкурентоспособность экономики в целом. Работа ведется по множеству

[1]Мировой рынок информационных и телекоммуникационных услуг // Международный независимый институт аграрной политики [Электронный ресурс]. URL: http://мниап.рф/analytics/Mirovoj-rynok-informacionnyh-i-telekommunikacionnyh-uslug/ (Дата обращения: 31.10. 2018)

направлений: создание электронного правительства, преодоление цифрового неравенства, развитие новых технологий связи. Объем финансирования государственной программы за все время ее реализации из средств федерального бюджета составит 1,2 трлн. рублей[1].

Широкая поддержка цифровых малых и средних компаний, развитие комфортной бизнес среды, использование лучшего мирового опыта, в том числе ирландского, ускорит раскрытие значительного потенциала МСП (Международный союз приборостроителей) в области экспорта информационных и телекоммуникационных услуг.

**Список используемых источников**

1. Черноусова В.С. Исследование рынка информационных услуг // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. №5-1. 2017. С.164-167

2. Современные информационные технологии в бизнесе // Высшая школа экономики [Электронный ресурс]. URL: https://electives.hse.ru/data/2017/11/12/1158226155/Современные%20информационные%20технологии%20в%20бизнесе%20-%208.pdf (Дата обращения: 01.11. 2018)

3. Мировой рынок информационных и телекоммуникационных услуг // Международный независимый институт аграрной политики [Электронный ресурс]. URL: http://мниап.рф/analytics/Mirovoj-rynok-informacionnyh-i-telekommunikacionnyh-uslug/ (Дата обращения: 31.10. 2018)

4. Государственная программа «Информационное общество» (2011–2020 годы) // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: https://minsvyaz.ru/ru/activity/programs/1/ (Дата обращения: 01.11. 2018)

[1] Государственная программа «Информационное общество» (2011–2020 годы) // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: https://minsvyaz.ru/ru/activity/programs/1/ (Дата обращения: 01.11. 2018)

**Зубарева Виктория Ивановна**
Студент кафедры МФПС и ТП
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры МФПС и ТП
**Цыганкова Вера Николаевна**
ВолгГТУ
verats1@mail.ru

# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ГЕНЕРАЦИИ ИДЕЙ В УПРАВЛЕНИИ

Инновационная экономика нуждается в новых идеях и реализации их в виде новых продуктов и технологий, поэтому возникла потребность в обучении работников навыкам генерации идей для поиска новых решений, возможностей. Так же сегодня востребовано «пожизненное образование», приобретение новых способностей и умений, самообучение, поиск необходимой информации, знание тенденций развития техники.

Определяющими факторами интереса к методам генерации идей:

увеличение спроса на новые идеи,

высокая стоимость обучения и оплаты труда подобных специалистов;

необходимость концентрации большого числа специалистов для решения комплексных, масштабных задач в ограниченные сроки.

Сегодня потребность в новых идеях существует во многих профессиях - как гуманитарных, так и технических, разрабатываются различные методики позволяющие развить эти способности.

В зарубежной практике эффективными методами повышения творческой активности персонала используются тренинги, обучение сотрудников навыкам и методикам решения нестандартных задач, регулярное ознакомление работников с новыми идеями и людьми, формирование кросс-функциональных групп для совместной работы над проектами, вовлечение в корпоративное принятие решений и процессы производства.

Навыки творческого мышления подразделяются на четыре категории [1]:

1) выявление закономерностей явлений (во времени, в пространстве, функциональные);

2) умение мысленно проводить анализ структур (системное видение объекта или явления);

[1] Морозов А.В. , Чернилевский Д.В. Креативная педагогика и психология: Учебное пособие для вузов. – М.: Традиция: Академический проект, 2004. – 559 с.

3) навыки определения соотношений между элементами объекта (установление сходства, различий и аналогий);

4) выбор точки зрения и ее изменение.

В широком смысле творчество - это всякая практическая или теоретическая деятельность человека, в которой возникают новые результаты (знания, решения, способы действия, материальные продукты).

Сегодня креативности уделяется приоритетное внимание – при оценке качеств работника, она определяет его возможный будущий вклад в работу, и на некоторых видах работ рассматривается как часть компетенции персонала. Кроме этого, креативность сотрудников является сегодня одним из важнейших конкурентных преимуществ организации, так как в условиях новой экономики происходит переход к управлению знаниями, а новые знания основаны на новых идеях.

Креативность в психологических исследованиях обозначается как «комплекс интеллектуальных и личностных особенностей индивида, способствующих самостоятельному выдвижению проблем, генерированию большого количества оригинальных идей и нешаблонному их решению»[1].

Основоположник изучения креативности - Дж. Гилфорд, выделил дивергентное и конвергентное мышление: первое проявляется тогда, когда проблема только еще должна быть определена или раскрыта, и когда не существует заранее предписанного установившегося пути решения, а второе – когда ориентируются на известное решение проблемы[2].

Для диагностики креативности применяют следующие виды тестов[3]:

1) вербальные тесты - предлагается отвечать на вопросы к иллюстрации отгадать как можно больше причин и последствий того что изображено предложить способы изменения иллюстрации (проверяется беглость гибкость оригинальность и тщательность разработки заданий);

---

[1] Дацык А.А. Исследование тенденций креативной экономики в России и за рубежом//Проблемы развития инновационно-креативной экономики//Сборник докладов по итогам международной научно-практической конференции, Москва, 29 марта-09 апреля 2010г./Под общ. ред. проф. Мельникова О.Н.–С.15-20.

[2] Дубина И.Н. Управление творчеством персонала в условиях инновационной экономики: монография. – М.: Academia, 2009.

[3] Морозов А.В. , Чернилевский Д.В. Креативная педагогика и психология: Учебное пособие для вузов. – М.: Традиция: Академический проект, 2004. – 559 с.

2) фигурные тесты - требуется закончить рисунок, нарисовать предметы на основе параллельных линий и кругов;

3) тесты креативности проявляемые в действии и движении.

Тем не менее, тесты в большинстве случаев ориентированы на существующие навыки и не направлены на развитие, и это является одним из недостатков их по сравнению с методами генерации идей, которые при регулярной тренировке на основе кейсов и реинвентинга позволяют развить способности.

Сегодня креативность (творчество) рассматривается исследователями и предпринимателями как новый источник развития организации и повышения его конкурентоспособности, при этом, в отличие от основных фондов– технологических ресурсов– на обновление которых требуется время – креативность представляет собой источник развития во всех сферах деятельности позволяет увеличить скорость распространения инноваций.

Применение нестандартных творческих идей и решений в бизнесе и управлении - прямой результат повышения интенсивности конкурентной борьбы, требующей новых маркетинговых идей, совершенствования рекламы, более активного использования нетрадиционных инструментов - средств BTL, москитного и событийного маркетинга, но в то же время следует учитывать, что креативные решения всегда характеризуются высокой степенью риска, даже непредсказуемостью. Отсюда проблема сочетания искусства и научного подхода в управлении.

Креативность может рассматриваться как инструмент, позволяющий достигать лучших результатов как в индивидуальной, так и коллективной работе. Для повышения эффективности работы персонала используются различные методы эвристики.

Первоначально поиск новых решений осуществлялся методом проб и ошибок, который отшлифовывал конструкции, достигая наибольшей рациональности, соразмерности частей. При этом изменения подвергались проверке на практике и неудачные попытки постепенно отсекались. Этот способ и сегодня иногда применяется, но сегодня он становится очень дорогим и неэффективным, соответственно, при решении нестандартных задач (экономических, технических), где трудно применить готовый алгоритм, стремятся применять эвристические методы, их применение реализуется в рамках эвристического синтеза – способа решения какой-либо поставленной задачи, включающего совокупность приемов мыслительной деятельности, а также операции по сбору, анализу, обработке и хранению информации.

Кроме этого, классифицировать методы эвристического синтеза

можно следующим образом:[1]

1. Методы, в которых ведущая роль принадлежит коллективным формам творческой работы. Эти методы основаны на предпосылках о том, что коллективное мышление, организованное по определенным правилам, в условиях благоприятного психологического климата оказывается значительно эффективнее, чем сумма индивидуальных мышлений. Указанное свойство используется в методах мозгового штурма, конференции идей, коллективного блокнота, синектики.

2. Методы, основанные на системном анализе комплексных решений, упорядочении признаков частных решений. К таким методам относятся модификации морфологического анализа и синтеза, методы упорядоченных признаков и десятичных матриц поиска.

3. Методы, в которых главное место отводится ассоциативному мышлению, использованию аналогий, метафор и семантических свойств понятий. Это методы фокальных объектов, гирлянд случайностей и ассоциаций.

4. Методы, в которых подсказывается способ разрешения противоречий с помощью эвристических приемов: алгоритм решения изобретательских задач и библиотека эвристических приемов.

Эвристические методы могут быть широко применены в практике современного руководителя любого ранга, в деятельности современного менеджера. Проведение совещаний, деловых игр с использованием эвристических методов ("мозгового штурма", эмпатии, инверсии, синектики и др.) дает много идей, принципиально новых подходов к решению различного типа управленческих проблем в коммерческой деятельности.

Хотя на сегодня существует достаточно много методов генерации идей, особое место в них занимает ТРИЗ (Теория решения изобретательских задач), которая является комплексным методом, учитывающим достижения предыдущих методов, но использующая внутреннюю логику изобретательства, позволяющей осуществлять поиск решения наиболее рационально, учитывающих особенности развития технических и экономических систем, систему патентного поиска.

ТРИЗ разработана Г. С. Альтшуллером (1926-1998г.г.), он создал уникальную методику, позволяющую развивать творческие способности практически в любом возрасте на основе, выявил принципы создания изобретений на основе технических противоречий, опреде-

[1] Андрейчиков А.В., Андрейчикова О.Н. Анализ, синтез планирование решении в экономике.– М.: Финансы и статистика. –2001.–368с.

лил законы эволюции техники[1].

В ТРИЗ основным инструментом разработок явилось изучение и обобщение материалов патентного фонда в наиболее активно развивавшихся разделах техники.

В основе теории лежит понятие технических противоречий - в ТРИЗ изобретательская деятельность упорядочена, определены направления поиска технических решений, правила рассмотрения проблемных ситуаций, алгоритм и стандарты решения изобретательских задач.

Любая продукция, предназначенная для удовлетворения потребностей, характеризуется многими свойствами: экономичностью, надежностью, эргономичностью, эстетичностью, патентоспособностью, транспортабельностью, безопасностью, экологичностью, технологичностью и т. д.[2] Все эти показатели условно можно разделить на две группы: показатели, характеризующие степень (уровень) выполнения техническим объектом главных потребительски функций, и показатели, характеризующие факторы расплаты за выполнение главных потребительских функций.

Стремление улучшить одни характеристики продукции часто приводит к ухудшению других. В проектно-конструкторских и технологических задачах обнаруживается противоречивость многих свойств, например, точность и производительность в технологии обработки материалов; масса, надежность и стоимость; устойчивость и управляемость технических объектов и др.

Хотя ТРИЗ первоначально разрабатывалась для инженерных задач, достаточно широкое применение она нашла и в управленческой сфере, которая также отличаются достаточной сложностью, а так же большой стоимостью последствий принимаемых решений. Д. Манн, Е. Домб [3] применили ТРИЗ к управленческим задачам, дополнили приемы устранения технических противоречий управленческими, что позволяет расширить фонд решений и обучить ему менеджеров.

---

[1] Альтшуллер Г. Найти идею: Введение в ТРИЗ – теорию решения изобретательских задач.–М.: Альпина Бизнес Букс, 2007

[2] Половинкин, А. И. Основы инженерного творчества : учеб. пособие для вузов / А. И. Половинкин - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Машиностроение, 1988. - 361 с.

[3] Mann, D.L., Domb, E., 40 Inventive (Business) Principles With Examples www.triz-journal.com, July 2007.

Сегодня ТРИЗ продолжает развиваться в России и в других странах, постоянно расширяется практика применения [1].

Интеграция ТРИЗ в управление позволяет компаниям полностью использовать возможности ТРИЗ в следующих областях(см. рис. 1)[2]:

1) концептуальная разработка новых продуктов, процессов, бизнес-стратегий;

2) предсказание эволюции технических и экономических объектов и процессов;

3) всесторонний поиск решений и защита компании с помощью патентов;

4) оценка скрытых желаний и потребностей потребителей , сегментация рынка на основе качеств потребителя;

5) предварительный анализ недостатков и их устранение в новых и существующих продуктах;

6) дополнительные возможности для генерирования идей.

Компании должны разрабатывать новые продукты и услуги для закрепления своих маркетинговых позиций и завоевать новые рынки инновационными идеями предложить что-то новое – необходимо предлагать товары, полностью удовлетворяющих потребителя, и необходимо отвечать высоким требованиям в течении долгого периода. Новые характеристики товаров, привлекающие потребителя могут быть предсказаны с помощью принципов развития технических систем, соответственно потребуются новые методы маркетинговых исследований для анализа будущих рынков. Важной сферой применения ТРИЗ является управление качеством, поскольку в этой сфере так же наблюдается стремление к идеалу, снижение дефектов, издержек, стремление к эффективности, снизить вероятность риска отказов. В качестве потерь могут выступать дефекты, несоответствия, задержки времени[3].

---

[1] Европейская Ассоциация ТРИЗ (European TRIZ Association - ETRIA) http://www.etria.net/ Петров В. Базовый курс ТРИЗ//Интернет источник http://trizfido.narod.ru/00/petrov.htm

[2] Livotov P. TRIZ and Innovation Management: Innovative Product Development and Theory of Inventive Problem Solving //Innovator №08/2008 TriS Europe www.tris-europe.com

[3] Деминг Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами.– М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

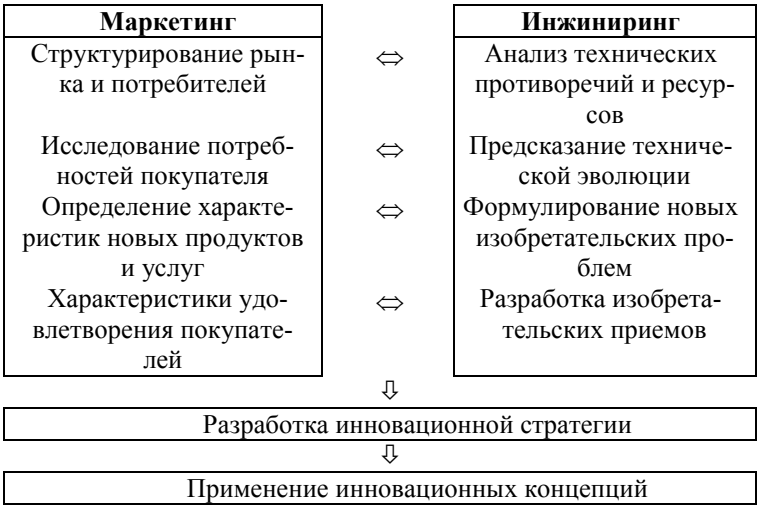



Рисунок 1 – Взаимосвязь маркетинга и инжиниринга

Таким образом, ТРИЗ может интегрироваться с другими методами с позиций системного подхода и помогает находить нужное решение в сфере инноваций и маркетинга[1] , поскольку помогает расширить кругозор, правильно анализировать сложные задачи, проводить патентный поиск, рационально осуществлять бизнес-планирование.

ТРИЗ может использоваться как один из аналитических методов:

1.Определение и теоретический анализ природы конфликта – исчезают негативные эффекты (могут анализироваться персонал, команда, компания, отрасль), в то же время выделяются положительные факторы.

2. Позитивное отношение к сложности – для нахождения лучшего решения.

3. Учет эволюции технических систем (основные критерии адаптивность, контролируемость, периодическое повышение степени сложности решаемых проблем).

4. Всесторонняя оценка риска – скрытые риски отдельных решений выявляются и могут быть устранены в ходе дальнейших шагов.

[1] Приемы журналистики & Public Relations http://www.triz-chance.ru

5. Использование и распространение ресурсов и знаний – в условиях экономики, основанной на знаниях необходимо управлять знаниями для расширения сферы их применения и экономии времени на решении изобретательских задач с помощью системы приемов( приемы устранения технических противоречий, фонды физических, геометрических эффектов).

Использование методов генерации идей дает компаниям уникальные конкурентные преимущества благодаря совершенствованию маркетинговой деятельности, рекламы, связи с общественностью, новым возможностям проникновения на рынки.

**Список использованных источников**

1. Альтшуллер Г. Найти идею: Введение в ТРИЗ – теорию решения изобретательских задач.–М.: Альпина Бизнес Букс, 2007

2. Андрейчиков А.В., Андрейчикова О.Н. Анализ, синтез планирование решении в экономике.–М.: Финансы и статистика. –2001.–368с.

3. Дацык А.А. Исследование тенденций креативной экономики в России и за рубежом//Проблемы развития инновационно-креативной экономики//Сборник докладов по итогам международной научно-практической конференции, Москва, 29 марта-09 апреля 2010г./Под общ. ред. проф. Мельникова О.Н.–С.15-20.

4. Деминг Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами.– М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

5. Дубина И.Н. Управление творчеством персонала в условиях инновационной экономики: монография. – М.: Academia, 2009.

6. Морозов А.В. , Чернилевский Д.В. Креативная педагогика и психология: Учебное пособие для вузов. – М.: Традиция: Академический проект, 2004. – 559 с.

7. Половинкин, А. И. Основы инженерного творчества : учеб. пособие для вузов / А. И. Половинкин - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Машиностроение, 1988. - 361 с.

8. Livotov P. TRIZ and Innovation Management: Innovative Product Development and Theory of Inventive Problem Solving //Innovator №08/2008 TriS Europe www.tris-europe.com

9. Mann, D.L., Domb, E., 40 Inventive (Business) Principles With Examples www.triz-journal.com, July 2007.

10. Европейская Ассоциация ТРИЗ (European TRIZ Association - ETRIA) http://www.etria.net/

11. Петров В. Базовый курс ТРИЗ//Интернет источник http://trizfido.narod.ru/00/petrov.htm

12. Приемы журналистики & Public Relations http://www.triz-chance.ru

**Иванова Юлия Александровна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Аксёнова Маргарита Алексеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
yivanova4896@mail.ru

# ИНОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

Важным показателем уровня качества и эффективности процесса инновации на любом предприятии является его инновационный потенциал. характеристика интенсивности и эффективности инновационных процессов на предприятии - его инновационный потенциал.

Инновационный потенциал представляет собой совокупность различных видов ресурсов, таких, как материально – производственные, финансовые, интеллектуальные, необходимых для того, чтобы на практике реализовать инновационную деятельность.

Как правило, термин «инновационный потенциал» рассматривают применительно к микро – уровню предприятия. Но важно помнить, что он формирует не только благодаря экономическому потенциалу предприятия, но за счёт степени инновационный потенциала целого региона, отдельной отрасли, на государственном уровне, а также благодаря режиму мировой социально-экономической системы. При верном рассмотрении всех составляющих инновационного потенциала, которые так или иначе на него воздействуют, будет выбран правильный подход к его оцениванию.

К важным составляющим инновационного потенциала относятся: интеллектуальный, финансовый, инвестиционный, ресурсный, научно-технический, инфраструктурный, потребительский, предпринимательский и другие виды потенциала. Для того, чтобы обеспечить инновационный потенциал предприятия, общества и государства в целом, необходимо сбалансированно управлять всеми видами потенциала.

По своей сути инновационный потенциал, увеличивает инновационную активность организации на текущий период времени, а также позволяет увеличить её в будущей перспективе.

К этим возможностям можно отнести целостную совокупность ресурсов, затраченных на продуктивное осуществление инновационной деятельности, а именно:

1. Интеллектуальные, к которым относятся патенты, изобретения, полезные модели, лицензии, товарные знаки, промышленные образцы, техническая и технологическая документация.

2. Материальные - это лабораторное, экспериментальное и исследовательское оборудование, а также опытно-приборное оборудование и базы.

3. Финансовые, состоящие из собственных, бюджетных или заёмных инвестиций и авансирование их в текущие затраты на продукт (услугу).

Инновационный потенциал определяет уровень инновационной активности предприятия, иными словами он определяет способность хозяйствующих субъектов воспринимать, производить и реализовывать инновации.

Оценить степень эффективности инновационного потенциала предприятия можно с помощью фактических ключевых факторов успеха деятельности, а именно если:

- создано уникальное торговое предложение (или технологическое ноу-хау) и товар превосходит товар конкурентов, благодаря уникальным отличительным чертам, наличию дополнительных функций, создающих удобство для потребителя.

- проведено детальное маркетинговое исследование и выявлена закономерность интересов потребителей с учётом темпов принятия новинок на рынке.

Существует два подхода к оцениванию инновационного потенциала: детальный и диагностический.

Детальный подход оценки инновационного потенциала необходимо производить в период подготовки внедрения и реализации проекта инновации. Несмотря на то, что детальный подход достаточно трудоёмкий и длительный, он позволяет определить важные моменты и полезную информацию относительно инновационного потенциала предприятия. Детальный анализ производится следующим образом: выявляется нормативная модель инновационного потенциала; определяется фактическое его состояние относительно всех параметров и компонентов; просматриваются слабые и сильные его стороны, после чего составляется перечень работ по усилению слабых сторон.

Диагностический подход оценки инновационного потенциала необходимо производить в период диагностики состояния предприятия, как по ограниченному, так и доступному для внутренних и внешних аналитиков кругу параметров. Диагностический подход включает следующие обязательные условия: при исследовании объекта необходимо учитывать знания о его модели и системном анализе; для оценки состояния всей системы в целом необходимо учитывать взаимосвязь диагностических параметров с другими важными параметрами системы; информация о значениях диагностических параметров должна быть достоверной для того, чтобы избежать риска потерь из-за неточного диагноза состояния системы. Таким образом,

необходима комплексная оценка инновационного потенциала предприятия, так как именно она обеспечивает условия для его успешного развития. При оценивании инновационного потенциала важно применять как детальный, так и диагностический подходы, так, как они создают целостное видение состояния инновационного потенциала.

**Список использованных источников**

1. Колосова Т.В. Обеспечение устойчивого развития предприятия на основе повышения его инновационного потенциала: автореф. дисс. д-ра наук/Т.В. Колосова. Нижний Новгород, 2011.
2. Матвейкин В.Г., Дворецкий С.И., Минько Л.В., Таров В.П., Чайникова Л.Н., Летунова О.И.. Инновационный потенциал: современное состояние и перспективы развития: монография/ М.: Машиностроение-1, 2007.
3. Пулин П. А. Инновационный потенциал предприятия // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 34. С. 221–223. [Электронный ресурс] - URL: http://e-koncept.ru/2016/56766.htm (дата обращения: 27.11.2018).
4. Радиев М.В. Организация производства: инновационная стратегия устойчивого развития предприятия. М.: ИНФРА-М, 2011. С. 377

**Иванова Юлия Александровна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Аксёнова Маргарита Алексеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
yivanova4896@mail.ru

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Персонал представляет собой важнейший инструмент инновационного развития предприятия и выступает как его главная функциональная подсистема. Человеческий фактор играет немаловажную роль в информатизации и интеллектуализации производства, так как формируется особыми оперативными и стратегическими функциями. В рамках любого предприятия система управления персоналом обладает многогранными и разносторонними функциями. Она включает в себя множество подходов к коммуницированию работников с организацией.

Характерные свойства и особенности инновационной деятельности предопределяют важные черты системы управления персоналом в инновационной организации. К таким особенностям относятся:

1. Свежие идеи, уровень сложности работ участников инновационного процесса;
2. Широкий спектр оценки творческого потенциала и характеристики личности сотрудников;
3. Инвестирование подвержено высокому риску, а успех конечных результатов деятельности не определён;
4. Информационное оснащение инновационного процесса просматривается слабо;
5. Венчурный бизнес подвержен высокой вероятности банкротства;
6. Параметры организации трудового процесса не определены;
7. Возможность получения большого дохода в случае успеха.

Для успешных инновационных организаций характерны стабильность персонала и низкая текучесть кадров. Для этого любая инновационная организация стремится предоставить сотрудникам такую рабочую среду, которая бы их заинтересовала больше, чем любая альтернатива. Например, технологии, мощное, новейшее оборудование, высококвалифицированный коллектив, внутри которого созидается дружеский микроклимат.

Часто перспективная система управления персоналом на инновационном предприятии обязательно включает в себя ноу-хау, позволяющее сотруднику преумножать свой творческий потенциал, используя интеллектуальные особенности и характеристики личности. Многие инновационные организации предоставляют возможность сотрудникам разрабатывать и совершенствовать свои персональные проекты при условии согласования с руководством организации.

Система управления персоналом инновационной организации предполагает оценку персонала при его подборе. Любая инновационная организация имеет свою методику и стиль оценки персонала, разрабатывает свои критерии, применяемые в оценке.

Например, персонал может подбираться согласно функциональной или продуктивной методике оценивания. Функциональная методика оценивания предполагает деление сотрудников относительно разных функциональных задач:

1. Генераторы идей, которые полагают, что важнее сама постановка правильного вопроса, нежели получение верного ответа на него. Генераторы идей готовы рисковать в ходе крупных экспериментах, в том числе инновационных.

2. Исследователи погружаются в анализ данных, где определяют тенденции и связи, которые впоследствии используют в качестве ресурса новых идей. Такие сотрудники больше остальных направлены на анализ вкусов и мнений потребителя. Они используют анализ в качестве основной вводной информации.

3. Эксперты являются производителями профессионального опыта в какой-то одной области и создают возможности для применения своих знаний.

4. Продюсеры (контролируют) деятельность коллектива. Остальные сотрудники обращаются к ним за свежими идеями и для решения каких-либо вопросов. Чаще всего именно продюсеры налаживают связи между различными группами внутри организации.

Продуктивная методика оценивания предполагает привлечение работников, обладающих знаниями в разных областях для обеспечения большей широты используемой информации. При этом функциональное деление внутри команды не так очевидно, как в предыдущем случае.

Таким образом, правильно организованное сотрудничество руководства с персоналом, эффективное управление процессом общения с подчиненными и учитывание их моральных качеств, творческого потенциала и личностных характеристик, склонностей и интересов, поведения, применение объективного подход в разрешении конфликтов, - это основа эффективного, качественного управления научным персоналом в инновационных организациях.

**Список использованных источников**

1. И. Феоктистова, О. Климова Особенности управления персоналом инновационной организации. [Электронный ресурс] - URL: http://arbir.ru/articles/a_3287.htm (дата обращения 27.11.2018)

2. Г.А. Маховикова Инновационный менеджмент. [Электронный ресурс] - URL: https://econ.wikireading.ru/10600 (дата обращения 26.11.2018)

3. Н.Ю Нестеренко, Ю.В. Крылова Ключевые задачи управления персоналом инновационной компании [Электронный ресурс] - URL: https://eee-region.ru/article/3704/ (дата обращения 27.11.2018)

4. Макарова Е.В. Особенности управления персоналом инновационной организации // Вестник Омского университета: Сб. науч. тр. - Омск: Изд-во ОмГУ. Выпуск П. 2003.

**Иванова Юлия Александровна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Владимирова Светлана Викторовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
yivanova4896@mail.ru

# РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

В настоящее время самый главный показатель экономического развития ведущих стран мира являются инновации. Применение и распространение инноваций в производстве осуществляется при помощи инновационного предпринимательства, которое активно поддерживается государственным обеспечением. В Российской Федерации вопрос инновационного развития является острой необходимостью на пути к достижению экономического благосостояния страны.

В мировой практике под инновационным предпринимательством понимается процесс создания и коммерческого использования технико-технологических нововведений. Иными словами, это практическая реализация инноваций, целью которой является получение качественно нового продукта (услуги), позволяющего привнести в рынок изменения, способные удовлетворить его (рынка) новые потребности. Инновационное предпринимательство — это особый новаторский процесс создания чего-то нового, процесс хозяйствования, в основе которого лежит постоянный поиск новых возможностей, ориентация на инновации.

XXI век характеризуется быстрым прогрессированием науки и техники. Данный прогресс влияет на развитие инновационного предпринимательства в нашей стране, активно его стимулируя. Государство принимает участие в развитии инновационной деятельности субъектов внутреннего рынка. Государственные органы вплотную формируют систему поддержки инновационного предпринимательства.

К главным составляющим инфраструктуры этой поддержки необходимо отнести следующее:

1. Формируется информационное обеспечение на федеральном и региональном уровне, которое включает сведения об изменениях в законодательстве административных распоряжениях, условиях

развития, касаемых инновационного предпринимательства. А также, сведения обо всех сегментах финансового и инвестиционного рынках, потенциальных инвесторах, основных конкурентов инвестиционного пространства.

2. Развивается коммуникационная среда предпринимательства и консалтинговых агенств, которые помогают инвесторам направлять финансовые потоки в инновационные проекты.

3. Создаются научно-технические центры, центры маркетинга и менеджмента, подготавливающие предпринимательские кадры, подкованные в дисциплинах об инновационном предпринимательстве. Созданы и успешно функционируют технопарки, бизнес – инкубаторы, наукоград «Сколково».

4. Предоставляются производственные площадки для инновационных предприятий, оборудование для проведения НИР, предоставляется маркетинговая, финансовая, юридическая помощь, а также содействие в коммерческой и правовой защите прав интеллектуальной собственности.

5. Принята Федеральная Программа "Цифровая экономика Российской Федерации". Главные задачи программы направлены на улучшение качества цифрового продукта, что благотворно повлияет на цифровую грамотность общества, а также усилит инновационное развитие.

6. Государственные органы активно стимулируют развитие инновационного предпринимательства посредством внедрения налоговых льгот, упрощения системы отчетности, оказывают информационная поддержка, создают отраслевые форумы, конференции, съезды и т.д.

7. Создаются специализированные центры, деятельность которых направлена на коммерциализацию и развитие перспективных технологий, формирующих конкурентные преимущества России на мировом уровне. Для национальной экономики эти процессы служат положительным фактором для формирования инновационной модели страны.

8. Усилилась интенсивность венчурного финансирования инновационных проектов, что повышает интерес инвестирования в инновационное предпринимательство.

Таким образом, существующие в Российской Федерации инструменты развития инновационного предпринимательства учитывают необходимые требования, актуальные для экономического развития национальной экономики и обладают положительной тенденцией на пути к успеху.

**Список использованных источников**

1. Ряховская А.Н. Актуальные проблемы экономики, финансовой политики и антикризисного управления / Материалы ежегодной межвузовской научно-практической конференции М.:ИЭАУ, 2004.
2. Ельмеева И. Г. Инновационное предпринимательство в России: положение среди мировых лидеров инновационной деятельности // Молодой ученый. — 2013. — №5. — С. 296-299. [Электронный ресурс] — URL https://moluch.ru/archive/52/6745/ (Дата обращения: 23.11.2018).
3. Нестеров А.К. Инновационное предпринимательство [Электронный ресурс] // Образовательная энциклопедия ODiplom.ru [Электронный ресурс] – URL http://odiplom.ru/lab/innovacionnoe-predprinimatelstvo.html - (Дата обращения: 23.11.2018)
4. Павлова И.В. Салиенко Н.В. Голутвина Т.В. Анализ развития предпринимательства в условиях достижения НТП / М. РосЗИТЛП, 1996, Межвузовский сборник научных трудов «Управление научно-техническим развитием и качеством продукции».

**Иванова Юлия Александровна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Шаповалова Ирина Борисовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
yivanova4896@mail.ru

## СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И ЕГО РОЛЬ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Наиболее развитым элементом стратегического управления в организации является стратегическое планирование. Постановка важных целей и долгосрочных задач, определение направленности действий, распределение ресурсов, необходимых для достижения целей – это тот спектр действий, представляющий собой стратегию развития предприятия.

Такое планирование включает спектр решений и действий, согласованных с руководством организации, которые формируют разработку специфических стратегий, необходимых для достижения глобальных целей организации. Процесс стратегического планирования

является мощным инструментом в принятии правильных управленческих решений.

Процесс разработки стратегии компании основан на изучении всех возможных направлений развития деятельности и заключается в выборе общего направления, например, рынков для освоения, обслуживаемых клиентских сегментов, моделей ведения бизнеса, методов борьбы в конкуренции. Иными словами, стратегия — это выбор путей развития и методов ведения бизнеса, которые направлены на достижение целей компании.

Стратегия тесно связана с моделью ведения бизнеса, т.е. экономической стороной развития. На основании показателей прибыли, полученных в результате реализации стратегии издержек, модель бизнеса показывает, насколько эффективно экономическая составляющая стратегии обеспечивает жизнеспособность компании.

Процесс стратегического планирования включает в себя четыре составляющих:

1. Распределение ресурсов. Данный процесс представляет собой планирование распределения ресурсов, таких как финансовые, материальные, трудовые, информационные ресурсы и т.д. Стратегия развития предприятия строится не только на расширении бизнеса, удовлетворении рыночного спроса, но и на эффективном потреблении ресурсов, постоянном снижении издержек производства. Поэтому эффективное распределение ресурсов, поиск вариаций их рациональное потребление является важнейшей функцией стратегического планирования.

2. Адаптация к внешней среде. Адаптация в данном случае интерпретируется, как приспособление предприятия к рыночным условиям. Рыночная среда всегда содержит благоприятные и неблагоприятные условия. Задача адаптации – приспособить механизм предприятия к этим условиям, т.е., устранить различные угрозы. Задача стратегического планирования состоит в том, чтобы обеспечить для предприятия новые благоприятные возможности посредством создания соответствующего механизма адаптации предприятия к внешней среде.

3. Координация и регулирование. Данная функция означает объединение усилий структурных подразделений фирмы (предприятий, производств, цехов) для достижения цели, предусмотренной в стратегическом плане. Стратегия предприятия включает сложную систему взаимосвязанных целей и задач. Расслоение этих целей и задач предусматривает их деление на более мелкие компоненты и закрепление за соответствующими

структурными подразделениями и исполнителями. Все компоненты стратегического плана должны быть увязаны по ресурсам, структурным подразделениям и исполнителям, и функциональным процессам. Этот процесс обеспечивается системой формирования показателей планирования, а также наличием на предприятии в аппарате управления соответствующего подразделения или исполнителя, лиц, отвечающих за координацию. Объектами координации и регулирования являются внутренние производственные операции.

4. Организационные изменения Эта деятельность предусматривает формирование организации, которая обеспечивает слаженную работу персонала управления, развитие мышления менеджеров, учет прошлого опыта стратегического планирования. В конечном счете, данная функция проявляется в проведении различных организационных преобразований на предприятии: перераспределении функций управления, полномочий и ответственности работников аппарата управления; создания системы стимулирования, способствующей достижению цели стратегического плана и т.п. Важно, чтобы эти организационные изменения проводились не как реакция предприятия на сложившуюся ситуацию, что характерно для ситуационного управления, а были результатом организационного стратегического предвидения.

Таким образом, стратегическое планирование – это важный вид планирования, который основывается на человеческом потенциале и характеризует его, как основу деятельности предприятия; ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей; обеспечивает необходимые преобразования в организации, соответствующие изменениям, происходящим во внешней среде, что позволяет предприятию развиваться и долгосрочной перспективе достигать своих целей.

**Список использованных источников**

1. Петрова А. Н.Стратегический менеджмент: учебник для вузов // 5е изд.СПб.: Питер, 2013.

2. Немировский И.Б., Старожукова И.А., Роль стратегического планирования в управлении компанией. [Электронный ресурс] – URL: https://psyera.ru/5472/rol-strategicheskogo-planirovaniya-v-upravlenii-kompaniey (дата обращения 26.11.2018)

3. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент. Теория и практика: учебное пособие для вузов / А.Т. Зуб; – М.: Аспект Пресс, 2015. – 415с.

4. Панов А.И., Коробейников И.О. Стратегический менеджмент: учебное пособие для вузов / под ред. А. И. Панова; – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 285с.

**Караваева Анастасия Андреевна,**
**Пак Евгений Олегович**
бакалавры 3 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук,
доцент кафедры ГМСиМ
**Владимирова Светлана Викторовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
anstasiiakaravaeva@mail.ru , adslevgenpak@gmail.com

## ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ РОССИИ И ШВЕЙЦАРИИ

До недавнего времени экономические отношения между Российской Федерацией и Швейцарской Конфедерацией не были обременены проблемами торгово-политического характера, такими как антидемпинговые расследования, санкции и т.д. В соответствии с нормами ГАТТ-ВТО и Соглашением «О торговле и экономическом сотрудничестве между Российской Федерацией и Швейцарской Конфедерацией» от 12 мая 1994 г. товары российских поставщиков пользуются на рынке Швейцарии режимом наибольшего благоприятствования.

Однако в 2014 г. Федеральный совет (Правительство) Швейцарской Конфедерации принял ряд мер ограничительного характера в области торговли и финансов, направленных на предотвращение использования территории Швейцарии для обхода санкционных мер, введенных в ЕС в связи с событиями на Украине. Указанные меры были введены в действие сроком на один год на основании Постановления от 27.08.2014 № SR 946.231.176.72 «О мерах по избежанию обхода международных санкций в связи с ситуацией на Украине» (Verordnung über Massnahmen zur Vermeidung der Umgehung internationaler Sanktionen im Zusammenhang mit der Situation in der Ukraine) и соответствующими поправками к нему. [1]

[1]Отношения России и Швейцарии выходят на новый уровень [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dni.ru/economy 2018/2/19/391649.html (дата обращения: 17.11.2018)

В том числе: возможность отказа в выдаче разрешений для товаров двойного и специального военного назначения, в случае если эти товары предназначены для использования в военных целях или военному конечному получателю; обязательство предоставления информации об определенных услугах и технического содействия предприятиям из списка; обязательство предоставления информации относительно товаров для разведки и добычи нефти в открытом море, Арктике или на шельфовых проектах в России; обязательство предоставления информации на оказание услуг, связанных с товарами и технологиями по добыче нефти; запрет на ввоз товаров происхождением из Крыма и Севастополя, не подтвержденных украинским сертификатом происхождения; запрет на экспорт определенного ключевого оборудования для добычи нефти и газа, а также инвестиционные ограничения для Крыма и Севастополя.

При этом меры, введенные Швейцарией, являются менее жесткими, требующими в основном проведения разрешительной процедуры, в сравнении с санкциями ЕС, которые в большинстве случаев носят запретительный характер.

Несмотря на ограничительные меры, для Российской Федерации Швейцария остается важным партнером на европейском континенте. Стабильный потребитель российского сырья, полуфабрикатов, продукции химического комплекса, металлов. Поставщик на российский рынок современного электрооборудования, прецизионной техники, инструментов и медикаментов. Швейцария является крупным инвестором в пищевую промышленность, производство строительных материалов, фармацевтическую промышленность и ряд других отраслей экономики России. Швейцария в импорте товаров фармацевтической продукции является одной из основных стран-поставщиков, ее доля составляет 5% за 2017 год. [1]

Швейцарские компании уже получают прибыль от участия в процессе преобразования российской экономики. И политика импортозамещения для них не препятствие, а конкурентное преимущество, поскольку российские контрсанкции не затронули экономику Швейцарии. Речь идет об интенсивном развитии бизнеса в России не только гигантами мировой экономики, но и предприятиями среднего и малого уровня.

---

[1]Итальянские и швейцарские бизнесмены стремятся к сотрудничеству с Россией, несмотря на санкции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https:/ /www.kp.ru/daily /26767.4/3798407/ (дата обращения: 17.11.2018)

В целом объем российско-швейцарской внешней торговли в 2017 г., по данным швейцарской статистики, оценивается в 3,7 млрд. долл. США (-8,6% по сравнению с 2016 г.). Импорт Швейцарии из России составил 1,66 млрд. долл. США (-0,6%), экспорт Швейцарии в Россию – 2,05 млрд. долл. США (- 14,3%). Положительное для Швейцарии сальдо составило 0,39 млрд. долл. США.

Следует отметить, что негативная ситуация, сложившаяся в 2016 г. во внешней торговле между Россией и Швейцарией, в отчетном году сохраняется. Показатели внешней торговли остаются отрицательными, однако динамика их сокращения снизилась. Причины этого связаны с санкционной политикой Швейцарской Конфедерации, с одной стороны, и валютообменными факторами, определяющими относительно невысокую ценовую конкурентоспособность швейцарских товаров на российском рынке, с другой стороны.

В соответствии с данными российской таможенной статистики, товарооборот между нашими странами за 2017 г. составил 5,057 млрд. долл. США (+10,1%), экспорт Швейцарии в Россию – 1,94 млрд. долл. США (- 1,6%), импорт Швейцарии из России – 3,11 млрд. долл. США (+18,9%). Согласно российской статистике, Швейцария имеет отрицательное сальдо в торговле товарами с Россией за 2017 г. в размере 1,17 млрд. долл. США.

Как видно из вышеприведенных данных, между российской и швейцарской статистикой имеется разница, которая объясняется следующими причинами. Ряд товаров из Российской Федерации, торгуясь швейцарскими компаниями на международных биржах, продается в третьи страны. Такие товары не завозятся на таможенную территорию Швейцарской Конфедерации (или оформляется режим временного ввоза) и, соответственно, не отражаются в статистическом учете Швейцарии как импорт. [1]

Кроме этого, разница в данных по внешней торговле возникает также из-за различных методик сбора статистических данных и учета внешней торговли на основе разных базисов поставки.

В соответствии с данными швейцарской таможенной статистики, в товарном разрезе основу российского экспорта для внутреннего потребления в Швейцарии составляет гр. 71 ТН ВЭД «Цветные и драгоценные металлы, металлы платиновой группы; драгоценные и полу-

[1]Россия - Швейцария: диверсификация экономических отношений и роль локализации производства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://tass.ru/pmef-2017/articles/4291180 (дата обращения: 17.11.2018)

драгоценные камни» (на которую приходится 83,3% общего объема швейцарского импорта из России) – 1,38 млрд. долл. США (+0,7%). Большая часть поставок в рамках этой группы приходится на золото необработанное в слитках.

Второе место по объему закупок занимает «Топливо минеральное, нефть и продукты их перегонки; битуминозные вещества; воски минеральные» (гр. 27) – 79,6 млн. долл. США.

С $13,5 млрд. в 2012-м товарооборот России и Швейцарии сократился до $4,6 млрд. в 2015-м. Это в значительной мере объясняется падением цен на углеводороды. Но в 2016-м товарооборот увеличился на 10,1%. Положительная динамика сохраняется: за три месяца 2017-го прирост составил 53,6% к первому кварталу прошлого года.

Структура российского экспорта в Швейцарию в 2016-м диверсифицируется. Если годом ранее 50,73% составляли драгоценные металлы и камни, а нефть и нефтепродукты - 18,04%, то теперь показатели почти выровнялись - соответственно 28,44% и 26,82%. Значительно увеличилась доля никеля и изделий из него - с 7,86% в 2015-м до 25,45% в 2016-м. В первом квартале 2017-го эти тенденции сохранялись.

Третья по значимости группа российского экспорта в Швейцарию – продукция для атомной промышленности (гр. 84). В первую очередь это топливо для ядерных реакторов (ТВЭЛы). Стратегически важная для Российской Федерации статья высокотехнологичного экспорта в Швейцарию в 2017 г. составила в 58,0 млн. долл. США (+3,5%). Однако в этой области ожидается дальнейшее замедление двусторонней торговли в связи с постепенным отказом Швейцарии от использования атомной энергии к 2035 г.

Что касается швейцарского экспорта в Россию, то здесь преобладает продукция химического сектора промышленности, в частности фармацевтического производства (гр. 30).

Значимой статьей экспорта Швейцарии в Российскую Федерацию является также продукция атомной промышленности, в том числе ядерные реакторы, котлы и автоматизированные системы управления к ним (гр. 84). Поставки в рамках этой статьи достигли в 2017 г. суммы 279,6 млн. долл. США (- 20,7%). Наличие достаточно крупных поставок по группе 84 как по импорту, так и по экспорту свидетельствует о достаточно высоком уровне сотрудничества между нашими странами в области ядерной энергетики.

Экспорт в Россию продукции часовой индустрии (гр. 91), занимает третье место в структуре швейцарского экспорта в Россию. Поставки в 2016 г. составили 156,2 млн. долл. США. В этой традицион-

ной для швейцарского экспорта группе товаров также отмечен спад по сравнению с 2015 г. (- 23,3%).

Далее в структуре швейцарского экспорта в Россию следуют группа 90 «Инструменты и аппараты оптические, фотографические, кинематографические, измерительные, контрольные, прецизионные, медицинские или хирургические; их части и принадлежности» и группа 85 «Электрические машины и оборудование», объем швейцарского экспорта по которым составил, соответственно, 122,3 млн. долл. США (-10,4%) и 94,0 млн. долл. США (+10%).

Таким образом, структура швейцарского импорта почти не изменилась: 24,86% (24,07% в 2015-м) составляет фармацевтическая продукция, 15,52% (17,17%) - ядерные реакторы, котлы, оборудование и т.п., 9,86% (8,89%) - инструменты и оптическая продукция. Наблюдается только снижение импорта часов - 10,01% в общем объеме в 2015-м, 8% в 2016-м и 6,92% в первом квартале 2017-го. [1]

Политика импортозамещения швейцарских экспортеров практически не беспокоит:

- Брендовым товарам - часы, оптика премиального сегмента - не угрожает конкуренция даже без локализации.

- Многие предприятия, наоборот, прибегают к локализации в стране потребления, потому что это более выгодно.

- Среди примеров - Nestle с 8-ю предприятиями в России, ABB с 7-ю производственными площадками (две были открыты в кризисном 2015-м) и Coca-Cola Hellenic Bottling с 10-ю заводами.

- Продукция швейцарских фармпредприятий традиционно занимает большую долю в российском импорте такой продукции. Многие разработки уникальны, что позволяет рассчитывать на удержание монополии. Но и безусловные лидеры отрасли вроде Novartis и Ferring видят выгоды от локализации. Novartis в 2015-м году открыла в Санкт-Петербурге завод полного цикла «Новартис Нева» для выпуска более 40 наименований лекарств и объемом 1,5 млрд таблеток в год. Инвестиции составили 4,5 млрд рублей ($138 млн).

- В августе 2016 г. Ferring Pharmaceuticals договорилась о локализации производства инновационных лекарственных препаратов в области акушерства и гинекологии на заводе «Фармстандарт-УфаВИТА» в Уфе.

[1]Статистика внешней торговли Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://customs.ru /index.php?% 20option= com_content&view=article&id=26274:20 (дата обращения: 17.11.2018)

Продукцию локализованных в России производств швейцарские компании планируют поставлять и на внешние рынки. Этому примеру намерены последовать и другие предприятия.

В марте 2017-го компания Schindler - один из мировых лидеров по производству лифтов и эскалаторов - объявила о планах локализовать производство в России. За инвестиции ($30-50 млн) соперничают правительства Москвы и Санкт-Петербурга. О создании производства в России задумываются и предприятия среднего и малого уровня.

Из общего движения швейцарских предпринимателей в Россию выбивается компания Glencore. В 2015-2016 гг. она продала 40% своего сельскохозяйственного бизнеса, хотя в 2014-2015 гг. была вторым по размеру экспортером российского зерна. Но это связано с общими проблемами данной компании, а не с ситуацией в России.

Регулярный характер носят встречи глав внешнеполитических ведомств России и Швейцарии, руководителей отраслевых министерств. В целом, создана благоприятная политическая конъюнктура, позволяющая в полной мере реализовать богатый потенциал двустороннего сотрудничества.

Российско-швейцарские экономические отношения выстроены на прочной и постоянно совершенствующейся договорно-правовой базе. Особое внимание обе стороны уделяют реализации совместного Плана действий, скрепленного подписями наших министров экономики. В швейцарской практике такой документ уникален и рассматривается как основа для определения магистральных направлений развития двусторонних экономических связей.

С учетом курса на модернизацию российской экономики и наличия у Швейцарии признанных достижений в области внедрения высокотехнологичных разработок акцент в нашем партнерстве сделан прежде всего на развитии сотрудничества в таких сферах, как энергоэффективность и энергосбережение, медицина и фармацевтика, аэрокосмическая индустрия, информационные технологии. Используются также объективные предпосылки к наращиванию опережающими темпами взаимодействия по линии малого и среднего предпринимательства и межрегиональных проектов.

Показательно, что по мере стихания отголосков глобального кризиса усиливается тенденция к оживлению взаимной торговли и перекрестных капиталовложений в реальный сектор экономики. Швейцарские инвесторы реализуют в России ряд крупных проектов в пищевой промышленности, производстве строительных материалов и оборудования, деревообрабатывающей отрасли, гостиничном бизнесе,

участвуют в возведении объектов инфраструктуры к Олимпиаде в Сочи. Не отстают и российские предприниматели, владеющие профильными активами в Швейцарии.[1]

Однако не только политика, экономика, но и литература, музыка, туризм, спорт - все то, что можно объединить понятием «гуманитарная культура», а также развитие прямых контактов между обычными гражданами определяют уровень развития отношений между странами и народами. Интерес россиян к альпийской республике, возникший еще благодаря классикам национальных культур – Альбрехту фон Галлеру и Соломону Гесснеру, Николаю Карамзину и Василию Жуковскому, – не ослабевал никогда. Число российских граждан, посещающих Швейцарию, ежегодно прирастает на 20%. Также как все больше швейцарцев проявляют сегодня активный интерес к России, ее истории, культуре, современной жизни.

**Список использованных источников**

1. Итальянские и швейцарские бизнесмены стремятся к сотрудничеству с Россией, несмотря на санкции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.kp.ru/daily/26767.4/3798407/ (дата обращения: 17.11.2018)

2. Отношения России и Швейцарии выходят на новый уровень [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dni.ru/economy /2018/2/19 /391649.html (дата обращения: 17.11.2018)

3. Россия - Швейцария: диверсификация экономических отношений и роль локализации производства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https:// tass.ru/pmef-2017 /articles/4291180 (дата обращения: 17.11.2018)

4. Статистика внешней торговли Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://customs.ru/ .php?%20option=com_content&view=article&id=26274:20 (дата обращения: 17.11.2018)

5. Швейцария предложила решения по сотрудничеству с Россией в условиях санкций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www. kommersant.ru/ doc/3351110 (дата обращения: 17.11.2018)

[1]Швейцария предложила решения по сотрудничеству с Россией в условиях санкций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.kommersant.ru/doc/3351110 (дата обращения: 17.11.2018)

**Карнова Ирина Евгеньевна**
магистрант кафедры «Экономика и финансы»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент
**Кривых Николай Николаевич**
karnovairen@yandex.ru

## ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПАО «КВАДРА»

Актуальность изучения проблем инновационной деятельности фирмы обусловлена тем, что в современных конкурентных условиях совершенствование данной деятельности выступает ключевым фактором ее успешного функционирования.

ПАО «Квадра» является одной из крупнейших российских территориально-генерирующих компаний.

Для оценки инновационной деятельности предприятия и разработки направлений ее дальнейшего улучшении проведем SWOT-анализ ее инновационной деятельности.

Существует несколько причин, которые мешают инновационному развитию компании. Человек изначально негативно воспринимает перемены и боится нововведений. Ситуация обостряется в условиях нестабильной экономической обстановки в стране, когда любое новое решение кажется подозрительным и опасным.

Таблица 1 - SWOT-анализ инновационной деятельности ПАО «Квадра»

| Сильные стороны | Слабые стороны |
|---|---|
| Поддержка инновационного развития со стороны государства.<br>Естественно-монопольное положение.<br>Наличие необходимой материально-технической базы для инновационного развития фирмы.<br>Опыт реализации инновационно-инвестиционных проектов. | Монопродуктовость, то есть зависимость фирмы от одного вида деятельности.<br>Сложная финансово-экономическая ситуация у фирмы.<br>Недостаточная согласованность и приоритезация вопросов инновационного развития фирмы.<br>Высокая степень износа сетей и технологического оборудования.<br>Недостаточный уровень автоматизации производственных процессов при выработке и транспортировке тепловой энергии. |

| Возможности | Угрозы |
|---|---|
| Развитие новых сервисов и услуг.<br>Использование существующих наработок в мировой практике по решению задач инновационного развития фирмы.<br>Возможности внедрения новых технологий и процессов в теплоэнергетике.<br>Приобретение оборудования, позволяющего значительно увеличить производственные мощности фирмы. | Недостаточность объемов финансирования инновационного развития фирмы.<br>Зависимость производственного процесса от сезона. |

.

Также ощущается нехватка квалифицированных кадров. Имеющиеся специалисты недостаточно компетентны, чтобы руководить инновационной деятельностью и реализацией инновационных стратегий.

В структуре организации не имеется специальных подразделений, занимающихся инновационным развитием компании

В определенной степени проблемы инновационного развития ПАО «Квадра» обусловлены тем, что инновационные проекты в теплоэнергетике характеризуются технической сложностью, необходимостью учета экологических ограничений и социальных факторов, возможностью широкого тиражирования результатов на осуществляющих комбинированную выработку тепловой и электрической энергии фирме и имеющей основные фонды различной степени морального и физического износа, особенностями процедур возврата инвестиций в инновации. Указанные характеристики инновационных процессов в теплоэнергетике приводят к существенным затратам времени и финансовых ресурсов при разработке комплексных инновационно-инвестиционных проектов, анализ которых также сопряжен с реализацией достаточно затратных процедур[1]. В этой связи особое значение приобретают такие стадии инновационного процесса как селекция инновационных предложений, в качестве которых целесообразно рас-

[1] Буранова М. А. Современное состояние и перспективы развития топливно-энергетического комплекса // Молодой ученый. 2017. №1.3. С. 60.

сматривать документы, включающие сформулированное техническое, технологическое или организационное решение для повышения эффективности теплоэнергетического предприятия, обоснованное предварительными оценками экологического, экономического и социального эффекта. Инновационное предложение должно допускать возможность предварительного анализа инноваций всеми потенциально заинтересованными в реализации инноваций субъектами рынков тепловой и электрической энергии.

Также немаловажно отметить, что на сегодняшний момент российская электро- и теплоэнергетика отличается отсутствием прямых стимулов в области проведения политики сбережения энергоресурсов в теплоэнергетических предприятиях страны, а также внедрением энергосберегающих технологий и энергооборудования. Внедряя инновационное энергосберегающее и энергоэффективное оборудование суммарный объем энергопотребления удалось бы существенно снизить, что составило примерно 35% экономии энергии ежегодно[1].

Необходимо отметить, что в современных конкурентных условиях внедрение элементов инновационного менеджмента в сферу управления кадровыми ресурсами выступает ключевым фактором успешного функционирования предприятия. Сотрудники компании является ее наиболее важной частью, они являются наиболее ценным ресурсом инновационного развития самой компании.

Представляются интересными результаты опроса кадров компании по вопросу их отношения к сотрудникам-новаторам. Только 44% работников относятся к ним уважительно, оказывают их поддержку. При этом каждый третий работник придерживается мнения, что сотрудники-новаторы являются выскочками, нескромными людьми, каждый десятый работник компании относится к ним равнодушно. Отсюда следует вывод, что действующая система трудовых отношений ПАО «Квадра» не является достаточно благоприятной для проявления работниками инновационной активности.

Также в процессе проведения опроса работников предприятия было определено, достаточно ли мотивированы руководящие работники проявлять инновационную активность

Результаты опроса руководящих работников низового уровня ПАО «Квадра» сигнализируют о том, что в компании сложилась среда, в которой больше половины руководителей первичного уровня управ-

[1] Кораблина А. А. Инновационная деятельность предприятия: проблемы совершенствования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 11. С. 2011.

ления (мастера, начальники участков, смен и т. п.), считают, что инновационная активность никак не поощряется, а также может быть наказуема. Инновационная активность руководителей подрывается в связи с тем, что их непосредственные руководители не поддерживают их инициативы. На это указывают более половины опрошенных. Более половины респондентов имеют негативный опыт инновационной активности. Половина их вообще никак не была поощрена, каждый десятый руководитель были не рады, что предложили инновацию. Таким образом, руководители первичного уровня управления, по своему положению более других знающие недостатки и проблемы предприятия, поставлены в такие условия, что далеко не каждый из них заинтересован в инновациях, более половины из них имеют негативный опыт инновационной активности.

Как видно, в ПАО «Квадра» налицо глубоко утвердившееся в сознании работников отчуждение труда. При таких обстоятельствах трудно ожидать от них инновационной активности. Анализ результатов опроса также показал, что больше всего демотивирует руководителей недостаточный уровень зарплаты и неопределенность денежного вознаграждения по итогам за месяц. Обращает на себя внимание, что значительно меньше демотивирует руководителей отсутствие возможности от себя лично материально наказывать рабочих. Из этого следует, что руководители нацелены в большей степени на поощрение, чем на наказание. Однако за этим скрывается также психологическая неготовность многих руководителей первичного уровня управления наказывать рабочих от своего имени. Результаты опроса позволили также выявить наиболее проблемные стороны жизни руководителей первичного уровня управления на предприятии.

Таким образом, основные проблемы инвестиционной деятельности ПАО «Квадра» следующие: монопродуктовость, то есть зависимость фирмы от одного вида деятельности; недостаточная согласованность и приоритезация вопросов инновационного развития фирмы; недостаточный уровень автоматизации производственных процессов при выработке и транспортировке тепловой энергии; недостаточный уровень квалификации кадров в инновационной сфере; низкая инновационная активность персонала; недостаточная мотивация персонала в активной инновационной деятельности; недостаточные инвестиции в обновление основных производственных фондов, недостаточно активное использование новых технологий.

**Список использованных источников**

1. Безгина О. А., Крюкова А. А. Инновационный потенциал компании: подходы к определению // Проблемы экономики и менеджмента. 2017. № 2(66). С. 13–19.

2. Кораблина А. А. Инновационная деятельность предприятия: проблемы совершенствования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 11. С. 2011. «Экономика и социум» №2(11)-2014 г.

3. Буранова М. А. Современное состояние и перспективы развития топливно-энергетического комплекса // Молодой ученый. 2017. №1.3. С. 60.

4. Гулевская Ю.А. Классификационная схема инноваций // Креативная экономика. 2017. Том 11. № 3. С. 325-346.

**Карнова Ирина Евгеньевна**
магистрант кафедры «Экономика и финансы»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент
**Кривых Николай Николаевич**
karnovairen@yandex.ru

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕПЛОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ФИРМЫ

Актуальность рассматриваемых вопросов связана с тем, что активное использование инноваций предприятиями позволяет им получить высокую степень независимости применяемых технологий, вызовет рост конкурентоспособности компании и эффективности ее работы.

Основными проблемами инвестиционной деятельности теплоэнергетического предприятия являются, как правило, следующие: монопродуктовость, то есть зависимость фирмы от одного вида деятельности; недостаточная согласованность и приоритезация вопросов инновационного развития фирмы; недостаточный уровень автоматизации производственных процессов при выработке и транспортировке тепловой энергии; недостаточный уровень квалификации кадров в инновационной сфере; низкая инновационная активность персонала» недостаточная мотивация персонала в активной инновационной деятельности; недостаточные инвестиции в обновление основных производственных фондов, недостаточно активное использование новых технологий.

Основными направлениями инновационного развития теплоэнергетической фирмы могут быть следующие:

1. Разработка передовых энергетических технологий, определяющих современный научно-технологический прогресс в отрасли. В рамках данного направления предстоит решить следующие задачи:

- разработка новых технологий производства тепловой и электрической энергии;
- разработка и освоение нового основного и вспомогательного оборудования;
- совершенствование тепловых схем, норм и методов проектирования ТЭС;
- разработка новых материалов;
- совершенствование технологий энергетического строительства;
- совершенствование систем технологического управления ТЭС, систем управления ресурсами и активами, внутриобъектных средств связи.

Кроме того, в рамках энергосбережения следует осуществлять установку эффективного насосного оборудования, позволяющего снизить электропотребление, повысить гидравлические характеристики и надежность работы (увеличить межремонтный интервал), внедряем безлюдные технологии с автоматическим отпуском тепловой энергии в зависимости от температуры наружного воздуха[1].

Еще одним направлением в рамках повышения надежности и энергосбережения является внедрение системы диспетчеризации котельных с выводом параметров, как аварийных, так и технологических, на диспетчерский пункт, что позволяет обеспечить более безопасную работу котельных, осуществлять контроль за соблюдением температурного графика, гидравлического режима, а так же экономным расходованием топливно-энергетических ресурсов. Данное направление является очень актуальным, так как доля автоматизированных котельных без постоянного присутствия обслуживающего персонала с каждым годом возрастает. Также одним из самых эффективных способов энергосбережения является установка частотных регуляторов на электродвигатели дымососов, вентиляторов, подпиточных насосов, что дает существенное сокращение потребления электроэнергии и, в свою очередь, продлевает ресурс работы соответствующего электрооборудования ввиду плавной работы.

2. Повышение энергетической эффективности действующего оборудования, его надежности и безопасности, улучшение экологических по-

[1] Сафронов А.Д. Движущие силы и стимулы инновационной деятельности компаний // Российское предпринимательство. 2017. Том 18. № 17. С. 2473.

казателей. В рамках данного направления предстоит решить следующие задачи:

- совершенствование организации ремонтной деятельности и ремонтных технологий;

- разработка методов и средств диагностики оборудования, зданий и сооружений;

- разработка технических решений по модернизации установленного оборудования;

3. Разработка организационных и маркетинговых инноваций, включая информационные технологии. В рамках данного направления предстоит решить следующие задачи:

- совершенствование системы подготовки персонала;

- оптимизация структуры корпоративного управления;

- исследование новых рынков электрической энергии и мощности, тепловой энергии и мощности, рынков услуг по повышению системной надежности, инжиниринговых услуг с целью расширения присутствия фирмы на этих рынках.

4. Модернизация действующих мощностей фирмы.

Программа технического перевооружения, реконструкции и развития фирмы направлена на повышение надежности работы энергооборудования, обеспечение безопасности и эффективности производства, модернизацию тепловых сетей, присоединение новых потребителей, улучшение качества энергоснабжения потребителей.

5. В программе инновационного развития фирмы может предусматриваться также планомерное развитие организационных механизмов инновационного развития, в том числе: четкое распределение функций, ответственности и полномочий между управленческими структурами; достижение более тесной увязки программы инновационного развития с другими стратегическими, программными и плановыми документами фирмы; формирование максимально эффективной системы мотивации руководства фирмы, включая высшее руководство, к реализации программы инновационного развития, расширению научной и производственной кооперации.

Совершенствование мотивации персонала на повышение инновационной активности. В качестве общих положений расширения мотивации труда в фирме рекомендуется следующее: новая мотивация труда должна нацеливать работников на достижение общих целей организации через повышение групповой сплочённости[1].

[1] Мартиросян А. С., Баранников М. М. Проблемы развития инновационного менеджмента на предприятиях // Молодой ученый. 2016. №20. С. 358.

В основу системы оплаты труда на базе экономических показателей должна быть положена бестарифная система оплаты труда; предлагаемая система мотивации должна учитывать не только коллективные интересы (престиж предприятия, повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции, решение социальных проблем), но и общественные интересы (производство качественной продукции).

В таблице 1 представлены целевые показатели, характеризующие инновационную деятельность ПАО «Квадра» на 2018-2020 гг.

Таблица 1 - Целевые показатели, характеризующие инновационную деятельность ПАО «Квадра» на 2018-2020 гг.

| Наименование | Годы | | |
|---|---|---|---|
| | 018 | 019 | 020 |
| Доля автоматизированных подстанций с нижним напряжением 6/10 кВ | 36,8 | 40,9 | 44,1 |
| Доля производственных программ, формируемых на основе матрицы рисков | 53 | 56 | 60 |
| Динамика снижения расходов на ремонт единицы оборудования, % | 5,0 | 8,0 | 10,0 |
| Доля потерь электроэнергии к объему отпуска электроэнергии, % | 3,12 | 3,11 | 3,05 |
| Количество разработанных и внедренных в производство технологий и продуктов по результатам НИОКР | 2 | 2 | 3 |
| Уровень освоения новой техники, % | 8,0 | 12,0 | 15,0 |

В прогнозном периоде планируется улучшение основных целевых показателей, характеризующих инновационную деятельность ПАО «Квадра» на 2018-2020 гг.

В заключении еще раз следует перечислить основные рекомендованные мероприятия по совершенствованию инновационной деятельности ПАО «Квадра»: внедрение передовых энергетических технологий; повышение энергетической эффективности действующих мощностей; внедрение организационных и маркетинговых инноваций; оказание дополнительных сервисных услуг; модернизация действующих мощностей; внедрение инноваций в бизнес-процессы; совершенствование мотивации персонала на инновационную активность.

**Список использованных источников**

1. Сафронов А.Д. Движущие силы и стимулы инновационной деятельности компаний // Российское предпринимательство. 2017. Том 18. № 17. С. 2473.

2. Мартиросян А. С., Баранников М. М. Проблемы развития инновационного менеджмента на предприятиях // Молодой ученый. 2016. №20. С. 358.

**Карякина Анастасия Сергеевна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд.экон.наук,доцент
**Владимирова Светлана Викторовна**
липецкий Филиал РАНХиГС
nasikkaryackina7@gmail.com

## СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА УЯЗВИМЫХ КАТЕГОРИЙ НАСЕЛЕНИЯ ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В РАЗЛИЧНЫХ ТИПАХ ЭКОНОМИК

В обеспечении нормального функционирования любой современной экономической системы важная роль принадлежит государству. Государство на протяжении всей истории своего существования наряду с задачами поддержания порядка, законности, организации национальной обороны, выполняло определенные функции в экономической и социальной сферах.

Сегодня в условиях развития рыночных отношений необходимость государственного вмешательства не вызывает никаких сомнений. Более того, от качества осуществления политики регулирования экономики зависит состояние не только отдельных отраслей, но и общества в целом. Одной из главных задач государства является социальная защита населения.

В любой стране мира социально незащищенные категории граждан подвергаются повышенным социальным, финансовым и другим видам рисков. Однако в странах со стабильным уровнем жизни, эффективной нормативно-правовой базой и развитым гражданским обществом, эти риски несколько снижаются. В России же актуальность темы за последние годы, и особенно в настоящее время, остается высокой в связи с достаточно напряженной ситуацией на рынке труда и в обществе в целом, недостаточной социальной стабильностью.

За 2017 год средние денежные доходы в 20 субъектах снизились более, чем на 10%, а в отдельных субъектах обеднение за 2017 год составило 21%. В январе-июле 2017 года денежные доходы населения сложились в сумме 148651,0 млн. рублей и уменьшились в сравнении с соответствующим периодом 2016 года на 5,1%, денежные расходы населения – соответственно 154128,9 млн. рублей и на 1,2%. Превышение денежных расходов

населения над денежными доходами составило 5477,9 млн. рублей. По данным 2016 года, 13,3% членов домохозяйств имели доходы ниже 10 000 рублей. Одновременно растут число и доля пожилых граждан и инвалидов, в том числе детей-инвалидов. Это не только российская, но общемировая тенденция. Кроме того, ежегодно количество инвалидов в России увеличивается на один миллион человек, пенсию по инвалидности получает уже 10% россиян.

Социальная сфера-сфера общественной жизни, в рамках которой удовлетворяются прямые жизненные потребности членов общества, происходит взаимодействие различных общностей людей.

Состояние социальной сферы можно определить на основе показателя «уровень жизни».Его составляющие: структура и уровень потребления, денежные доходы населения, прожиточный минимум, имущественные денежные накопления населения, детская и общая смертность, уровень заболеваемости, продолжительность жизни.

Рассмотрим более подробно критерии выделения социально уязвимых групп.

Методика отнесения различных категорий граждан к социально незащищенным / социально уязвимым. Здесь выделяется несколько подходов. Например, в концепциях активов (assets-based approaches), уязвимость определяется как состояние бедности, являющееся следствием недостаточного доступа к материальным и нематериальным активам. В последнее время весьма широкое распространение получили различные социологические теории, связанные с концепцией социального исключения (эксклюзии), в которых основное внимание уделяется распаду социальных связей. В большинстве современных стран к социально уязвимым относят такие группы населения, как:

– социально незащищенные слои населения – малообеспеченные группы людей, дети, сироты, инвалиды, лица с тяжелыми заболеваниями (в том числе ВИЧ-инфицированные, лица с психическими расстройствами), пенсионеры (особенно одинокие), многодетные семьи, а также матери-одиночки;

– социально неблагополучные слои населения – безработные, бездомные, алкоголики, наркоманы, беженцы, и другие.

Опыт поддержки социально уязвимых групп в США и европейских странах.

Больше всего исследований посвящены американской и европейской моделям социальной помощи и благотворительности, поскольку они считаются наиболее развитыми и успешными. Рассмотрим их подробнее. Для американской модели характерно прежде всего незначительное вмешательство в эту сферу со стороны государства. Правительство дает возмож-

ность бизнесу самостоятельно выстраивать отношения с местной властью для решения социальных проблем. Экономическая политика в США основана на поддержке развития предпринимательской активности и непрепятствовании обогащению наиболее успешной и активной части населения. Немаловажная характерность – адресность предоставления помощи с ориентацией на определенные категории; ориентированность на местные сообщества, широкое развитие частной благотворительности, волонтерства. В волонтерской деятельности участвует почти половина экономически активного населения США.

К сферам, в которых наиболее часто осуществляется волонтерская деятельность в США, относятся:

– социальная служба;
– медицина и уход за больными;
– иммиграционная сфера;
– бесплатная юридическая помощь неимущим;
– служба для бездомных;
– тюремное служение.

Бизнес в США существенно вовлечен в решение социальных вопросов. Подавляющее большинство (около 90%) американских компаний за последние годы заявляют о реализации социально ответственной линии поведения. Для экономики США характерно многообразие некоммерческих организаций, среди которых заметно преобладание корпоративных фондов. Их цель – привлечение бизнеса для решения общественных проблем, в том числе для поддержки организаций сферы искусства и культуры. Известны яркие примеры реализации принципов социальной ответственности в крупных американских компаниях – Google, Microsoft и других. Имеется в виду создание более тысячи рабочих мест для ветеранов войны, способствование уменьшению выбросов вредных веществ, обеспечение возможности получения образования для более семи миллионов молодых людей во всем мире и т.д. В свою очередь, бизнес, осуществляющий социальные программы, может рассчитывать на льготы, например существенное снижение штрафов.

В Европе распространено понятие «социальное предпринимательство». Одним из первых в этом направлении стал Закон о социальных кооперативах, принятый в Италии в 1991 г. В Польше «социальное предпринимательство» рассматривается в качестве нового и важного направления социальной политики. Социальные кооперативы в Польше вправе создавать инвалиды, бездомные, попавшие в зависимость от алкоголя и наркотиков, психические больные, освобожденные из заключения и беженцы [2]. Основным условием является то, чтобы среди членов кооператива было не менее 50% граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации. Однако,

по мнению некоторых авторов, более продуктивной идеологией может стать «социальное сопровождение», заключающееся в том, чтобы не ограждать человека от трудностей, а создавать условия для осознанного свободного выбора им своего жизненного пути.

Потребность в социально ответственном поведении бизнеса в странах Азии, Африки, Латинской Америки определяется социально-экономическими и политическими условиями, многие из которых за последнее время обострились. Социальная ответственность бизнеса в развивающихся странах рассматривается как альтернатива государственной социальной политике. Так, правительство Бразилии выделяет государственные средства для программ по социально ответственному поведению бизнеса. В стране создана специальная служба поддержки малых и средних предприятий, стимулирующая эти компании к росту социальных обязательств перед обществом. При этом основным стимулом является не жестко регламентирующее, а косвенное поощрение к социальным инвестициям через партнерство с государством. Интересно, что по уровню развития благотворительности, многие развивающиеся страны за последние годы мало уступают экономически развитым странам. Перечень стран, где наиболее распространена помощь напрямую нуждающимся, включает такие развивающиеся страны, как Коста-Рика, Нигерия, Сенегал, Сирия .

Поддержка социально-незащищенных групп населения в России. Начиная с советского периода истории, движущей силой социальной поддержки уязвимых групп населения, было государство. О частной благотворительности и социальной ответственности бизнеса заговорили лишь в конце XX века. Какова же роль бизнеса и государства в современной России, особенности их взаимодействия? Разница в понимании значения и понятия социальной ответственности в России и в экономически развитых странах заключается в том, что у нас компании выдвигают на первый план в социальной ответственности, как правило, разовые проекты, осуществляемые с целью поддержки своей репутации, а западные компании рассматривают социальную ответственность и отчетность как норму поведения, в них преобладают долгосрочные проекты. Для России характерно отсутствие широко распространенной идеологии социального предпринимательства, что подтверждается многими опросами. При этом часть авторов связывают подобную ситуацию с прошлым «наследием». Высказываются, например, такие суждения: «Наш бизнесмен – это вчерашний слесарь… комсомолец, ставший обладателем большого состояния. Требовать от него… этичного поведения всё равно, что просить еду у голодного крокодила...». Другие авторы связывают это с ошибками реформирования, совершенными уже в постсоветский период.

Так или иначе, на сегодняшний день в России сложилась система, которая характеризуется концентрацией олигархического капитала, охватывающего до 20% активов страны. Лидерами рейтинга социальной ответственности являются крупнейшие компании топливно-энергетического сектора: «ЛУКОЙЛ», «Газпром», «Роснефть», ТНК-ВР, «Сургутнефтегаз» и «Транснефть».

Наиболее успешными механизмами повышения эффективности взаимоотношений государства и бизнеса в решении социальных проблем является государственно-частное партнерство. Если говорить об эффективности социальной системы в целом, то «не всегда поддержку получают именно те граждане, которые в этом больше всего нуждается. Менее 20% средств, выделяемых государством в виде выплат, пособий и льгот, попадает в малообеспеченные семьи. Осуществляемой государственной поддержкой в нынешнем виде удовлетворены лишь 16% населения». Некоммерческий сектор России также недостаточно эффективен.

Таким образом, международный опыт свидетельствует о том, что поддержка социально-уязвимых групп должна сводиться не только к государственной помощи. Необходима гармонизация различных групп интересов. В целом можно отметить, что в России за последние годы сделан ряд шагов в сторону цивилизованного реформирования социальной сферы. Однако пока лишь наиболее крупные компании, в основном добывающих отраслей, демонстрируют социально ответственное поведение.

**Список использованных источников**

1. Бабакаев С.В., Виноградова М.В., Кулямина О.С. Корпоративная социальная ответственность бизнеса: перспективы развития негосударственного пенсионного обеспечения в оценках руководителей российских компаний // Социальная политика и социология. Т. 16. 2017. № 4 (123). С. 42–50.

2. Воротников А.М. Средства негосударственных пенсионных фондов как стратегический ресурс создания и развития инфраструктуры социального обслуживания // Социальная политика и социология. Т. 16. 2017. № 4 (123). С. 15–24.

3. Гуцериев М. Наш бизнесмен – это вчерашний слесарь // АРК «Новый дом». URL: http:// ekb.dk.ru/news/nash-biznesmen-eto-vcherashniy-slesar-mihail-gutseriev-o-dengah-ispravedlivosti-237072333.

4. Дурдыева Д.А., Тимофеев Д.О. Социальное предпринимательство в современной России: перспективы развития // Социальная политика и социология. Т. 15. 2016. № 2 (115). С. 20–26.

5. Евремова К.В. Социологический анализ тенденции развития благотворительности, волонтерства, социального служения в современном мире // Социальная работа в современном мире: матер. VII Междунар. науч.-практ. конф. М., 2015.

6. Костлявая рука бедности // Аргументы недели. 2017. № 6 (548) от 16 февр. URL: http:// argumenti.ru/society/n577/522815.

7. Кузнецова Н.В., Маслова Е.В. Модели корпоративной социальной ответственности // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2013. № 4 (24).

8. Лонина Т.Ф. Анализ практики влияния потребителей на реализацию концепции социальной ответственности бизнеса российскими и зарубежными компаниями // Вестник Казанского технологического университета. 2015. № 1.

9. Материальное положение россиян продолжает ухудшаться // Карьерист.Ру. URL: https:// careerist.ru/news/doxod-rastet-narod-bedneet-materialnoe-polozhenie-rossiyanprodolzhaet-uxudshatsya.html.

10. Немгирова С.Н. Актуальные проблемы деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций // Вестник ИКИАТ. 2016. № 1 (32).

**Кашкина Наталия Эдуардовна**
бакалавр 3 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
**Шурупова Анна Сергеевна**
канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
Липецкий филиал РАНХиГС
yivanova4896@mail.ru

## ЗНАЧИМЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ

В настоящее время одним из главных и необходимых условий повышения производительности труда, а, как следствие, повышение прибыли на предприятии в целом, - является разработка успешных мероприятий по управлению персоналом в организации. Основу концепции управления персоналом трудовых организаций составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией. Эффективность управления персоналом, наиболее полная реализация поставленных целей во многом

зависят от выбора вариантов построения самой системы управления персоналом предприятия.

Современные требования к персоналу трудовых организаций. В условиях рыночных преобразований, когда главное внимание менеджмента сосредоточено на росте прибыльности и технического уровня производства, повышении качества и уникальности товаров и услуг, возрастает значение творческого отношения к работе, уровня профессионализма. Это актуализирует внимание к основным требованиям, которые необходимо выдвигать к современному персоналу в крупных компаниях, работающих, в первую очередь, на международных рынках.

Требования к персоналу представляют собой характеристики, которыми должен обладать «идеальный» сотрудник на определенном рабочем месте или в определенной должности. Данные требования включаются в должностные инструкции, квалификационные карты, карты компетенции и т.д.

Качественные характеристики персонала - совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, являющихся конкретным выражением соответствия персонала тем требованиям, которые предъявляются к должности или рабочему месту. Чаще для работодателя имеет значение опыт работы, уровень и качество образования и личные качества.

Главные личные качества, которые работодатель желает увидеть в кандидате - универсальность, приверженность профессии, обучаемость, работоспособность и коммуникативность. Современному же работнику необходимо быть готовым в течение всей жизни пополнять свои знания, обучаться новым навыкам и повышать квалификацию.

Содержание труда представляет собой обобщающую характеристику процесса труда, учитывающую все многообразие функций труда, виды совершаемых трудовых операций, распределение производственной деятельности по отраслям, физическое и интеллектуальное напряжение работника в регулировании последовательности трудовых операций, возможность и степень новизны в решениях, принимаемых в ходе производственного процесса. Оно определяется его непосредственной технической вооруженностью и зависит от распределения трудовых функций в технологическом процессе.

В последние десятилетия управление персоналом стало родом профессиональной деятельности, а сам управленческий персонал - одной из самых массовых составных частей рабочей силы. Повышение результативности управления и повышение качества труда персонала

возможны только в результате применения существенно новых подходов в работе с кадрами, и в частности, с работниками, занятыми управленческим трудом. Данные подходы заключаются в комплексном характере работы, более широком использовании элементов планирования, применении индивидуальных форм. Неотъемлемым условием успешной деятельности работы корпорации является увеличение средств, выделяемых на работу с персоналом.

В настоящее время наибольшее значение приобретает социальная направленность в кадровой работе, повышение мотивированности труда. Современные условия экономики предполагают использование как новых теоретических предпосылок, так и новой технологии, собственно, самой работы с кадрами. Формирование, развитие и использование трудового потенциала работника и коллектива предприятия все в большей мере должны строиться на плановой основе.

Одной из отличительных черт современного производства является его полная зависимость от качества рабочей силы, форм ее использования, степени вовлеченности в дела организации. Отмечается наличие тенденции к повышению роли аналитических функций кадровых служб, особенно в последние два десятилетия. Стремление кадровых служб к интеграции всех аспектов работы с человеческими ресурсами, стадий их жизненного цикла с момента найма до выплаты пенсионного вознаграждения - характерная черта в организации работы с персоналом в современных условиях.

Вывод. Управление человеческими ресурсами на современном этапе является одним из важнейших направлений в деятельности организаций и считается основным критерием их экономического успеха. Основное требование к управлению человеческими ресурсами заключается в помощи в реализации корпоративной стратегии и достижении корпоративных целей посредством высокоэффективной рабочей силы.

**Список использованных источников**

1. Алавердов А. Управление человеческими ресурсами организации. – Litres, 2018.

2. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Финстатинформ, 2014. С.119.

3. Шурупова А.С. Возрастание роли знаний в экономической деятельности субъектов // Бизнес в законе. 2011. №2. С. 218.

**Кашкина Наталия Эдуардовна,**
**Чехлова Маргарита Евгеньевна**
бакалавры направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент
**Владимирова Светлана Викторовна**
natasha7796@mail.ru

# ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО МИРОВОГО РЫНКА КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ

За последнее десятилетие наблюдается большой рост консалтинговых услуг, что, несомненно, связано с глобализацией мировой экономики. Недавние достижения информационной технологии, глобальные информационные сети изменили представления о технологии производства, управления и ведения бизнеса. Насыщение традиционных рынков товаров вызвало поиск новых подходов к потребителю. Именно по этой причине около 81% портфеля заказов ведущих консультационных фирм составляют заказы на услуги по реструктуризации и реорганизации бизнеса.

Консалтинговые услуги представляют собой решение организационных или управленческих задач внутри фирмы при помощи внешних специалистов. На сегодняшний день рынок данного вида услуг оценивается примерно в 90 млрд долларов с годовым потенциалом роста 15-20% в течение последних десяти лет[1]. В настоящее время в мире насчитывается около 1720 фирм, которые специализируются в области управленческого консалтинга. Мировой рынок управленческих консультационных услуг при этом поделён следующим образом: 40 крупных консалтинговых фирм обслуживают 66% рынка, 180 средних фирм - 25%, 1500 мелких фирм - 9%.

Анализ структуры услуг, предоставляемых 40 крупнейшими управленческими консалтинговыми фирмами, даёт следующие результаты:

- 31% составляют услуги по вопросам управления операциями и процессами, включая также вопросы реорганизации бизнеса и управления качеством;
- 17% - консалтинг по вопросам корпоративной стратегии;

[1] Андрющенко Г. И., Котова А. В. Теоретический анализ конкурентной среды рынка консалтинговых услуг в Российской Федерации //Проблемы современной экономики. 2017. №. 2. С. 186-190.

- 17% - консультирование по вопросам информационно-технологической стратегии;

- 16% - консультирование по вопросам развития бизнеса;

- 11% - консультирование по вопросам организационного проектирования;

- 6% - финансовое консультирование;

- 2% - услуги по вопросам маркетинга и продажам.

В последнее время во многих странах мира консалтинговые услуги набирают большую популярность. В 2017 году объём мирового рынка составил 245 млрд долларов, продемонстрировав прирост почти на 5% по сравнению с 2016 годом. Лидером отрасли является IT-консалтинг, его оборот в 2017 году составил порядка 50 млрд долларов. Данный вид консультирования наиболее востребован в США и в странах Западной Европы. В Восточной Европе первое место занимает операционный консалтинг. По мнению многих специалистов, подобное разделение предпочтений может быть обусловлено не только национальной бизнес-моделью, но и менталитетом страны.

Кроме перечисленных выше регионов, консалтинговые услуги обладают довольно большим признанием и в странах со сверхразвитой экономикой - Япония и Сингапур. Приток инвесторов со всего мира, высокие темпы роста непроизводственной сферы и иные экономические факторы причины быстрорастущего оборота рынка консалтинговых услуг в этих странах.

В России данный тип оказания консультационных услуг получил своё развитие с 1987 года, полноценное же формирование он получил в 90-е годы. Ситуация на отечественном рынке немного отличается от общемировой, что, в свою очередь, объясняется сложной экономической обстановкой внутри страны.

На данный момент востребованность консалтинговых услуг на российском рынке падает. Прирост выручки консалтинговых компаний в 2017 году составил только 7% против 9% в 2016 году и 14% в 2015 году, при этом совокупный доход снизился на 33%. Суммарный объём рынка консалтинга в 2017 году составил 126 млрд рублей против 116,4 млрд рублей в 2016 году[1]. В настоящее время отечественный аудиторско-консалтинговый рынок характеризуется нарастающим разделением услуг и повышением их качества, предъявлением более жёстких требований к

[1]«Российский консалтинг», 2017 год [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://raexpert.ru/ratings/consulting/2017. (дата обращения: 26.10.2018).

компаниям-поставщикам, а также учащением проверок со стороны Росфиннадзора.

Наиболее востребованным видом консалтинговых услуг в России, как и в большинстве западных стран, является IT-консалтинг, на долю которого пришлось 59% от прибыли всех участников рэнкинга RAEX в 2017 году. На втором месте - финансовый консалтинг, получивший 18% от общей выручки. Третье место разделяют юридический и налоговый консалтинг - 12% дохода совокупно. Необходимо отметить, наибольшие темпы роста выручки в 2017 году - 12% - продемонстрировал консалтинг в области производства товаров и услуг, где наибольшим спросом пользуются услуги стоимостного и технологического консалтинга, связанные с контролем и снижением рисков и издержек в инвестиционных проектах, с внедрением технологий бережливого производства, а также с импортозамещением. Трудный период переживают маркетинговый и стратегический консалтинг. По данным рейтингового агентства RAEX, выручка этих отраслей снизилась на 3%, что объясняется отсутствием свободных средств для инвестирования в продвижение, сложностью создания оптимальных решений в этой области в период экономической нестабильности.

Лидером российского рынка консалтинговых услуг является компания «ЛАНИТ», заработавшая в 2017 году около 12 млн рублей, что на 7,1% меньше чем в 2016 году. Лидером в области финансового и налогового консультирования, на протяжении 3 лет является «Интерком-Аудит» - более 1 млн рублей, в юридическом консалтинге больше всего в 2017 году заработал «КСК групп» - 700 тыс. рублей.

В целом в последнее десятилетие мировой рынок консалтинговых услуг развивается достаточно стабильно, опережающими темпами по сравнению с другими отраслями мировой экономики, несмотря на кризисные периоды в экономике. Высокие темпы роста рынка консалтинговых услуг ожидаются в странах Центральной и Восточной Европы, СНГ и Китае[1]. В качестве наиболее перспективного рынка с точки зрения объёма спроса рассматривается Китай.

**Список использованных источников**

1. Андрющенко Г. И., Котова А. В. Теоретический анализ конкурентной среды рынка консалтинговых услуг в Российской Федерации // Проблемы современной экономики. 2017. №. 2. С. 186.

[1] Кравцова А. В. Влияние внешних факторов на развитие рынка консалтинговых услуг //Российское предпринимательство. 2017. Т. 18. №. 22.

2. Владимирова С.В., Дворников С.И. «Проблемы развития малого предпринимательства в России» // Центральный научный вестник. 2018. Т. 3. Номер 18 (59) С. 29.

3. Захарова Е. Н., Полинко А. В. Консалтинговые услуги как форма интеллектуальных услуг //Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2016. №. 3.

4. Кравцова А. В. Влияние внешних факторов на развитие рынка консалтинговых услуг //Российское предпринимательство. 2017. Т. 18. №. 22.

5. «Российский консалтинг», 2017 год [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://raexpert.ru/ratings/consulting/2017. (дата обращения: 26.10.2018).

**Китаева Марина Николаевна**
бакалавр направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: докт. филол. наук, науч. сотр. кафедры ГМСиМ
**Шурупова Ольга Сергеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
marinakit98@mail.ru

## ПРОБЛЕМЫ РУКОВОДСТВА И ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ

Лидерство – важнейший элемент эффективной деятельности организации. Оно встречается везде, где есть устойчивое объединение людей. Само слово «лидер» означает «ведущий», «первый», «идущий вперед».

Понятия «лидер» и «руководитель» принято различать как, соответственно, неформального и формального лидера. Руководитель оказывает воздействие на своих подчиненных с позиции занимаемой им должности. Процесс влияния лидера осуществляется через личные умения, способности и иные ресурсы. Формализованная власть руководителя закрепляется законодательством. Лидер же имеет социальную, эмоциональную и психологическую опору в коллективе.

Важность постановки проблематики лидерства обоснована низким уровнем профессионализма современных руководителей, что влечет за собой малую эффективность деятельности организации.

Каждому руководителю необходимо уметь определять средства, за счет которых он будет достигать поставленные цели и методы

контроля при достижениях целей, а так же уметь ставить задачи. От такого, как действенно руководитель умеет управлять коллективом, зависит его успешное руководство.

Можно сделать вывод, что проблемы руководства и лидерства в современной организации на данный момент обстоят довольно остро, и поэтому следует уделять большое значение изучению аспектам руководства и лидерства.[1]

Среди специалистов до сих пор продолжается дискуссия о том, является формирование лидерства управляемым или это стихийный процесс. Иными словами, лидерами рождаются или становятся?

Большинство считает, что, лидерство — это дар, который дается человеку от природы. Конечно, бывают люди с такими задатками, но, для того, чтобы стать настоящим лидером, им просто необходимо развивать свой внутренний потенциал. Лидерство представляет собой набор навыков, которые можно освоить с помощью обучения, восприятия, практики и опыта. Обучение лидерству продолжается всю жизнь. Настоящие лидеры ищут возможности для развития, чтобы приобрести новые навыки[2]

Для возможности развития лидерства в организации, нужно определить, какие лидерские качества необходимо развивать, как перестроить культуру организации в целом, систему развития человеческими ресурсами так, чтобы выявлять будущих лидеров, воспитывать их, продвигать по служебной лестнице и удерживать в организации.

По сути, каждая организация нуждается в таком лидере, который будет наделен самыми лучшими личностными качествами. Но в современных организациях иногда слишком трудно определить лидера или же их нет там вообще. Зачастую лидерами в организациях являются сами руководители организаций, но, конечно, не во всех случаях.

Без лишних сомнений, руководитель может стать лидером, но лишь тогда, когда ему, безусловно, будут доверять абсолютно все чле-

---

[1]Зелинский, С. А. Власть и властные отношения // Информационно-психологическое воздействие на массовое сознание. – Санкт-Петербург: Скифия, 2008 . – С. 299-322. [Электронный ресурс] URL:http://www.mediagram.ru /netcat_files/108/110/h_1eaef80e566efbfa041bafd712f9b13c (Дата обращения: 23.11.2018).

[2]Борисова Н.И., Гаврилко Л.В. Психологические аспекты управления человеческими ресурсами организации в современных рыночных условиях // NovaInfo.Ru. 2015. Т. 1. № 39. С. 70-75. [Электронный ресурс] URL: https:// novainfo.ru/article/3992 (Дата обращенеия: 28.11.2018).

ны коллектива и бесспорно исполнять все его указания, а главное – делать это без лишних сомнений. Такие руководители всегда добьются своих целей, и будут успешными в своем деле.[1]

Рассмотрим проблемы лидерства конкретнее.

Во-первых, это противоборство между лидером и руководителем. Такое соперничество может произойти в любой организации. Нередко происходит угнетение второго, потому что коллектив больше привязывается к неформальному лидеру, нежели к начальнику. Тем не менее, эта ситуация не может продолжаться долго и на его место приходит новый, более сильный лидер, с которым труднее бороться. Руководителю приходится идти на некоторые уступки, чтобы добиться расположения своих подчиненных.

Во-вторых, это выявление лидеров и главное привлечение их к занятию руководящих позиций. В первом случае речь идет об обнаружении лидерских способностей и их использовании в организационных целях, во втором — о привлечении в организацию уже подготовленных и проявивших себя лидеров. К способам выявления лидерских способностей можно отнести тестирование и другие методы, применяемые к молодым кандидатам на руководящие должности, а также изучение трудового стажа, подбор уже проявивших себя людей и т.д.

Американский консультант по вопросам руководства Стивен Кови утверждает, что лидеров можно найти на всех уровнях деловой активности, а не только на самом верхнем. Лидеры обычно придерживаются общего комплекса ценностей, в который входят справедливость, равенство, беспристрастность, целостность, честность, доверие.

В-третьих, это деструктивные лидеры, т.е. лидеры – противники групп. Например, лидеры противники групп нововведений или инноваций в организации. Для устранения такого лидерства возможны различные способы действий. Первый это — разрушение системы «лидер - последователи». С этой целью могут использоваться разные средства: увольнение деструктивного лидера или перевод его на другое место работы, изоляция лидера, расформирование группы последователей. Ослаблению влияния негативного лидера может способствовать со-

[1] Арсентьева Ю.А., Борисов А.В. Современные проблемы руководства и лидерства в системе управления человеческими ресурсами организации // NovaInfo.Ru. 2015. Т. 1. № 39. С. 101-106. [Электронный ресурс]. URL: https://novainfo.ru/article/4000 (Дата обращения: 23.11. 2018)

кращение коммуникаций между ним и группой, в частности за счет перевода лидера в другое помещение, загрузки его работой, затрудняющей неформальное общение, и т.д. Второй способ устранения деструктивного лидерства — изменение его характера, направленности и использование способностей и авторитета лидера с пользой для организации. Это может быть достигнуто с помощью индивидуальных бесед, «приближения» лидера к руководству, проявления к нему особого внимания и т.п. Такой способ борьбы с деструктивным лидерством обычно не вызывает болезненной реакции у сотрудников. Однако он не всегда возможен, а эффективен лишь тогда, когда неформальный лидер готов изменить свои ориентации и подчинить свою активность целям организации.

Четвертой проблемой лидерства является объединение личных целей лидера с целями группы и организации в целом, защита интересов, как отдельных членов группы, так и коллектива в целом. Объединение целей устраняет почву для возникновения деструктивных лидеров, а также повышает авторитет руководителя в глазах сотрудников и значимость делового лидерства по отношению к эмоциональному лидерству.

В-пятых, это развитие лидерства — целенаправленное формирование и углубление качеств и навыков. Данный аспект проблемы лидерством в организации учитывает возможности в большей или меньшей степени формировать и развивать лидерские способности путем обучения и самообучения, мотивирования, тренингов и практического опыта. Для развития лидерства используется ряд процедур, которые помогают стать лидером, обрести признание группы, коллектива. К таким процедурам можно отнести:

- выработку личной мотивации, устойчивого желания быть лидером, уверенности в себе, готовности принимать решения и брать на себя ответственность, сознания собственной силы, энтузиазма и т.п.;

- развитие индивидуальных интеллектуальных и нравственных лидерских качеств;

- умение ясно и четко выражать мысли, корректно выслушивать сотрудников, делать замечания, давать советы, оказывать им поддержку и т.п.;

- приобретение умения и навыков быстро и правильно оценивать ситуацию, знать и учитывать особенности, интересы и ожидания всех членов коллектива.

Еще одна проблема лидерства заключается в сочетание деятельности руководителя формального и неформального лидерства.

Подчиненные всегда желают видеть в руководителе не только начальника, но и человека заботящегося не только об эффективности организации и о себе лично, но и о сотрудниках.

Таким образом, существует большое количество проблем руководства и лидерства в организации, наличие которых, влияют на эффективность организации. Поэтому эти проблемы требуют решения.

Современная теория менеджмента уделяет большое внимание вопросам руководства и лидерства в организации. Этой тематике посвящается немалое количество исследований и публикаций.

Подводя итоги проделанной работы, можно сделать следующие выводы. Лидерство – это понятие, отражающее способность человека определенным образом влиять на поведение других людей.

Человеку, желающему стать лидером, необходимо обладать определенными качествами, навыками и умениями. Можно сделать вывод, что лидерским качествам можно научиться, и благодаря этим качествам человек может приобрести авторитет.

**Список используемых источников**

1. Зелинский, С. А. Власть и властные отношения // Информационно-психологическое воздействие на массовое сознание. – Санкт-Петербург: Скифия, 2008 . – С. 299-322. [Электронный ресурс] URL:http://www.mediagram.ru/netcat_files/108/110/h_1eaef80e566efbfa041bafd712f9b13c (Дата обращения: 23.11. 2018)

2. Борисова Н.И., Гаврилко Л.В. Психологические аспекты управления человеческими ресурсами организации в современных рыночных условиях // NovaInfo.Ru. 2015. Т. 1. № 39. С. 70-75. [Электронный ресурс] URL: https://novainfo.ru/article/3992 (Дата обращения: 23.11. 2018)

3. Арсентьева Ю.А., Борисов А.В. Современные проблемы руководства и лидерства в системе управления человеческими ресурсами организации // NovaInfo.Ru. 2015. Т. 1. № 39. С. 101-106. [Электронный ресурс]. URL: https://novainfo.ru/article/4000 (Дата обращения: 23.11. 2018).

**Козлова Анастасия Александровна**
студент факультета экономики и управления Поволжского института управления имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента организации Поволжского института управления имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС
**Попченко Елена Леонидовна**
ellenovik-1973@mail.ru

# КОНЦЕПЦИЯ ГОЛУБОГО ОКЕАНА: ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ИНСТРУМЕНТЫ

В настоящее время в сфере топ-менеджмента организаций различных отраслей остро стоит проблема успешного, устойчивого, долгосрочного развития фирмы.

Организации применяют множество достижений управленческой научной мысли: от простых концепций управления затратами «Стандарт-Директ-Кост» до концепций «Стратегия алых и голубых океанов». В рамках данной статьи мы уделим внимание такой концепции как «Стратегия голубого океана».

Квинтесенция концепции: «Создавай пространство и действуй там, где нет конкурентов!». Согласно концепции под «голубыми океанами» полагается рассматривать все неизвестные ниши рынка.

В «алых океанах» границы отрасли четко определены и согласованы, а правила конкурентной борьбы хорошо известны всем участникам, поэтому реализовать себя, особенно начинающей фирме, там намного сложнее.

Далее рассмотрим основные принципы концепции, которые будут основополагающими для любой фирмы, которая выберет стратегию «голубого океана».

Постулаты этой концепции следующие:

1. Будь новатором. Компания умеющая генерировать продуктивные «бизнес-идеи» будет находится в так называемых «допустимых границах» жизненного цикла организации. Согласно И. Адизесу – это этапы роста и расцвета компании.

2. Создай креативную команду. Именно с помощью нее компания будет фонтанировать идеями, рождая спрос на новом рынке, где наблюдается отсутствие конкурентов. Опять же, опираясь на исследования И.Адизеса, подбор команды следует

осуществлять на основе баланса «витаминов» развития организации: А – администратор, Е – предприниматель, Р – производственник, I – интегратор.

3. Конкуренты – «Не воспринимай их как «Домоклов меч»!». Ориентация идет на запрос клиента. Мы не сравниваем себя с конкурентами скурпулезно, мы лишь ориентируемся на их шаги, но не ставим их действия во главу угла своей стратегии. В основе остается хорошо известная нам «Цепочка ценности». В помощь приходят также хорошо известные инструменты как «Диаграмма Исикавы» и функционально-стоимостной анализ.

4. Отраслевая структура рассматривается как океан – она меняется и (внимание!) – на нее можно влиять. Если раньше при формировании стратегии считалось, что структура отраслей является жестким элементом (вспомним матрицу Мак-Кинси) и она относительно неизменна, следовательно, поэтому под неё надо подстраивать стратегию фирмы. Однако, принимая такую позицию мы получаем ситуацию, когда нам нельзя выйти за границы рынка, а стратегия «голубого океана» как раз нацелена на расширение этих границ.

5. Если товар (продукция, работа, услуга) занимает ведущее место на рынке, держит «пальму первенства», то потребители будут покупать именно его. Например, в течение долгого времени Coca-Cola оставалась самым популярным безалкогольным напитком и другие напитки всегда сравнивались с продуктом Coca-Cola как эталонным.

6. Бренд, вышедший первым на рынок, продаёт свой товар вдвое дороже конкурентов. Это подтвердила многолетняя практика функционирования предприятий различных отраслей на внешних и внутренних рынках.

7. Запрет на использование аббревиатуры – ваши потенциальные покупатели должны полностью понимать имя бренда и запомнят они только ясное им название.

8. Поэтапная модель разработки и внедрения стратегии – необходимо избегать «ловушек конкуренции», о самых распространенных из них будет будет сказано ниже.

Мировое сообщество перегружено информацией. С развитием телекоммуникационных технологий воздействие агрессивного маркетинга и рекламы выросло в геометрической прогрессии. Поэтому, при использовании стратегии «голубого океана» следует избегать «конкурентных ловушек».

Ловушка № 1: «Повтор». В качестве примера приведем деятельность компании Lorilland – компании по производству табачных изделий. За основу они взяли опыт компании Marlboro, которая позиционировала сигареты как атрибут настоящего мужчины, что соответствовало духу того времени. Они попробовали продвигать свой товар так же, но спустя двадцать лет после Marlboro. Мужественность уже перестала быть в тренде, и Lorilland не смогли достичь культового статуса как Marlboro.

Ловушка №2: «Смена слогана». Компания по прокату автомобилей Avis приобрела известность как «Старательная № 2». Добившись успеха, слоган сменили на «Avis будет № 1», после чего компания потеряла значительную долю рынка.

Ловушка №3: «Бездействие». Сравним опыт Apple и Microsoft. За последние 15 лет Apple предприняла ряд удачных ходов по созданию рынков — это и iPod, и iTunes, и iPhone, и App Store, и iPad. С 2001 года, когда компания вывела на рынок iPod, и до конца 2014 года рыночная капитализация Apple выросла более чем в 75 раз, а продажи и прибыль взлетели до небес. Рыночная капитализация Microsoft за то же время прирост лишь на 3%, а ее доходы, прежде превышавшие доходы Apple в пять раз, стали вдвое меньше. То есть Microsoft, которой 80% прибыли приносят два старых подразделения — Windows и Office — и которая ничего не предприняла для создания новых перспективных рынков, дорого заплатила за бездействие.

Мы назвали очень малую толику просчетов и ошибок, которые нужно учитывать при разработке стратегии фирмы, и, особенно, при разработке стратегии «голубого океана». Можно сделать краткий вывод о том, что продукт компании должен быть индивидуален, уникален, востребован и принят клиентом, а соблюдая вышеперечисленные принципы, организации смогут обеспечить себе быстрый темп роста и высокую рентабельность на рынке.

**Список использованных источников**

1. Harvard Business Review – официальный сайт // [Электронный ресурс] // https://hbr-russia.ru/management/strategiya/a15566 (дата обращения 23.11.2018)

**Козлова Анастасия Игоревна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Владимирова Светлана Викторовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
KozlovaNastya2015@yandex.ru

## О МЕХАНИЗМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Механизм государственного регулирования экономики (ГРЭ) – это главный элемент экономической системы общества. С его помощью осуществляется государственное участие в экономике любой страны, он определяет роль государствав экономке.

От оптимальности формирования и развития механизма зависит мощь экономики страны. Государству должно принадлежать определяющее положение в структуре механизма ГРЭ. Структура данного механизма определяется следующими показателями:

– требованиями технологического развития общества;

– требованиями социальноэкономического развития общества;

– соотношениями государственной, коллективной и частной форм собственности;

– политическими силами в стране;

– развитием экономики и общества в целом;

– состоянием науки;

– эволюцией и многими другими условиями.

Кроме того, механизм государственного регулирования экономики для разных стран совершенно различный. Он учитывает и национальные особенности страны, и культуру, и масштабы государства, и геополитику и ряд других факторов.

От оптимальности соответствия ГРЭ всем вышеперечисленным факторам зависит так же и эффективность регулирования. Необходимо также осказать, что количественно (в процентном соотношении) между ГРЭ и уровнем социально экономического развития страны не существует никакой прямой связи. Степень государственной интеграции в экономику страны зависит от еще не исследованных экономических законов цикличности экономического развития и от количественной неопределенности факторов человеческих потребностей. Дело в том, что спрос и предложение имеют количественное выражение, а потребности выражены только в вир-

туальном виде. В дополнение необходимо отметить, что эту степень государственной интеграции в экономику необходимо оценивать не объемом государственного вмешательства и регулирования, а по уровню его воздействия в обеспечение условий и факторов (внутренних и внешних) для устойчивого роста национальной экономики. Можно сказать и подругому: экономически устойчивым государство может быть только при эффективном хозяйствовании, при эффективной экономике. А эффективность выражена в конечном, количественном выражении. Другими словами, государство должно иметь положительное сальдо платежного баланса. Но здесь необходимо отметить и исключение в истории развития экономики: после Второй мировой войны уровень ГРЭ в различных странах соответственно составил:

1. СССР – 100 %;
2. США – 65 %;
3. Япония – 100 %;
4. Германия – 100 % [1].

Из этого следует, что при слаборазвитой экономике необходимо максимальное вмешательство государства в экономику. Это также относится и к кризисам. В кризисной ситуации, особенно в посткризисный и депрессивный периоды, необходимо максимальное вмешательство государства в экономику. Другими словами, при слабой экономике требуется сильное государственное вмешательство и наоборот.

На сегодняшний момент наша страна принимает огромные меры по формированию эффетного и результативного механизма государственного управления на всех уровнях. Они подразумевают не только усовершенствование федеративных отношения и региональной политики, но и рационализацию структуры органов государственной власти, увеличиния значимости и авторитетностисудебной власти, интенсивную борьбу с приступностью, а так же реабилитацию значимых моральных и нравственных ценностей [2].

Анализируя роль и функции государства в современной экономике, механизмы ГРЭ, можно выработать комплексный подход к проводимой им политике, определить возможные варианты обеспечения экономикосоциального роста страны, стабилизации денежнокредитной системы и в целом стабилизации рынка. Это прикладная экономика. Она дает возможность выработать необходимую в настоящее время степень государственного вмешательства в экономику. Исследователи понимают, что без государственного регулирования экономики обойтись нельзя. И государственное вмешате-

льство необходимо, когда рынок самостоятельно не может справиться со своими функциями, т. е. рынок не может обеспечить паритетное равенство: спрос – предложение. Поэтому исследование механизма ГРЭ на современном этапе является наиболее актуальным.

**Список использованных источников**

1. Государственное регулирование рыночной экономики: учебник / под ред. В.И.Кушлина, И.А.Волгина. М., 2015. 735с.
2. Государственное регулирование экономики: учеб. пособие / под ред. Т.Г.Морозова. М., 2017. 255с.
3. Дунаев Э.П. Роль государства в создании и функционировании инновационной экономики // Вестн. Моск. унта. Сер. 6. Экономика. 2017.

**Королев Роман Олегович**
магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. кафедры ГМСиМ
**Владимирова Светлана Викторовна**
tkoroleva.80@mail.ru

## СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ ЖИВОТНОВОДСТВА И ПТИЦЕВОДСТВА В АПК ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Агропромышленный комплекс является приоритетной составляющей экономики Липецкой области. Ключевой задачей развития агропромышленного комплекса Липецкой области является создание прочной экономической базы для сбалансированного комплексного развития отраслей сельского хозяйства, ведения рентабельного производства, формирования информационной и логистической инфраструктуры для обеспечения агропродовольственного рынка.

В последние годы акцент в АПК Липецкой области делается на развитие мясного, молочного животноводства и птицеводства.

По производству сельхозпродукции на душу населения (95 тыс. руб.) область занимает 4 место среди регионов России.

В 2017 году производство скота и птицы на убой в живом весе составило 342,4 тыс. тонн или 108 % к соответствующему периоду 2016 года (рис. 1), в том числе в сельскохозяйственных организациях произведено 312,6 тыс. тонн, при темпах роста 9 % к прошлогоднему показателю.

В регионе продолжается наращивание объемов производства мяса за счет развития отраслей свиноводства и птицеводства.

В расчете на душу населения произведено 229 кг мяса в убойном весе (в 2016 г. – 214 кг), обеспеченность населения области свининой собственного производства превышает медицинские нормы потребления в 4,6 раза, мясом птицы – в 4,2 раза.

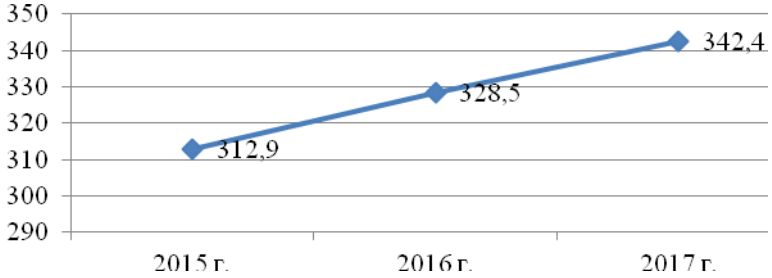



Рисунок 1 – Динамика производства скота и птицы на убой в живом весе, тыс. тонн

За 2017 год свиноводческими хозяйствами области произведено 128,6 тыс. тонн мяса свиней в живом весе или 113 % к уровню 2016 года, в том числе в сельскохозяйственных организациях - 117,5 тыс. тонн (115 %).

По состоянию на 01.01.2018 поголовье свиней составило 681 тыс. голов, в том числе в сельхозпредприятиях 645,5 тыс. голов. Темп роста поголовья свиней к уровню 2016 года составил 22 %.

С целью дальнейшего наращивания производства свинины на территории области продолжается строительство и модернизация свиноводческих комплексов.

К 2020 году предприятиями ПАО «Группа Черкизово» планируется реализовать на территории области первый этап проекта, рассчитанный на дополнительное производство 45 тысяч тонн мяса свиней в живом весе в год, который позволит создать около 300 новых рабочих мест, из которых в 2017 году уже создано 126.

Кроме того, в 2017 году введены в эксплуатацию 6 площадок для доращивания и откорма молодняка свиней, одственная деятельность.

С целью обеспечения импортозамещения по племенной продукции в ООО «Отрада-Фармз» на территории Добринского района создан и действует селекционно-генетический центр по разведению свиней мясных пород датской селекции (йоркшир, ландрас, дюрок). В 2017 году в регио-

ны Центрального федерального округа России хозяйством реализовано около 5тыс. голов племенного молодняка.

В 2017 году предприятие завершило реализацию третьего проекта по строительству свинокомплекса в Добринском районе и реконструкцию и модернизацию комплекса в Усманском районе.

За 2017 год птицеводческими хозяйствами области произведено 190,9 тыс. тонн мяса птицы в живом весе, в том числе в сельскохозяйственных организациях – 185,3 тыс. тонн, что на 6 % выше уровня 2016 года.

Несмотря на высокий уровень производства мяса птицы, импортозависимость региона в обеспечении птицеводческих предприятий инкубационным яйцом мясных бройлерных кроссов составила 15 % и 100 % молодняком индейки. За 2017 год было приобретено из-за рубежа 12,2 млн. штук инкубационных яиц и 331,1 тыс. голов суточных индюшат.

С учетом складывающейся ситуации на территории Липецкой области ведется строительство птицеводческих комплексов - репродукторов.

По состоянию на 01.01.2018 отрасль молочного скотоводства ведут более 70 сельскохозяйственных предприятий и крестьянских (фермерских) хозяйств, производственных кооперативов.

Численность поголовья крупного рогатого скота во всех категориях хозяйств составляет 114,5 тыс. голов (94 % к уровню 2016 года), в том числе коров 44,7 тыс. голов (93 % к уровню 2016 года). При этом в сельскохозяйственных предприятиях общее поголовье составляет 67,7 тыс. голов (91 %), в том числе 29,5 тыс. голов коров (91 %), в крестьянских (фермерских) хозяйствах - 12,3 тыс. голов (105,6 %), в том числе 4,9 тыс. голов коров (104 %).

Валовое производство молока во всех категориях хозяйств составило 257 тыс. тонн (100,9 % к уровню 2016 года), в том числе в сельскохозяйственных предприятиях, крестьянских (фермерских) хозяйствах, включая индивидуальных предпринимателей – 194,8 тыс. тонн (102,2 % к уровню 2016 года – 190,6 тыс. тонн).

В 2017 году объем государственной поддержки, предоставленный на развитие АПК Липецкой области в рамках Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, составил 4658,5 млн рублей, в том числе за счет средств областного бюджета – 1053,6 млн рублей, федерального бюджета – 3604,9 млн рублей.

**Список использованных источников**

1. Об утверждении государственной программы Липецкой области «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Липецкой области» [Электронный ресурс]: постановление администрации Липецкой области от 28 октября 2013 г. № 485 (с измен. и доп., в ред. от 29 января 2016 г. № 28) / Официальный портал администрации Липецкой области. URL:http://www.admlip.ru (дата обращения: 25.11.2018).

2. Официальный сайт администрации Липецкой области. URL: http://www.admlip.ru (дата обращения: 25.11.2018).

3. Официальный сайт Управления сельского хозяйства Липецкой области URL: http://ush48.ru (дата обращения: 25.11.2018).

**Королева Татьяна Владимировна**
магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. кафедры ГМСиМ
**Владимирова Светлана Викторовна**
tkoroleva.80@mail.ru

## СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Управление труда и занятости населения проводит активную работу по развитию рынка труда и социальной поддержке безработных граждан.

В 2017 году в службу занятости населения обратилось 40,6 тыс. чел., что соответствует уровню прошлого года. При содействии службы занятости трудоустроено на постоянную и временные работы 36,6 тыс. чел., из них 29,3 тыс. чел. - на постоянную работу. На общественные работы направлено 2,3 тыс. чел.

За 2017 год оказано содействие в организации собственного дела 1105 чел., из них финансовую помощь на эти цели получили 86 безработных граждан.

На профессиональное обучение переобучение, повышение квалификации направлено 1,4 тыс. безработных граждан по профессиям, востребованным на рынке труда.

Обратилось в службу занятости по вопросу трудоустройства 798 граждан, относящихся к категории – инвалиды, что на 21,1% больше чем в 2016 году, из них более 60% трудоустроены, что на 10,6% больше, чем в 2016 году.

По состоянию на 01.01.2018 года количество вакансий, заявлен-

ных работодателями в органы службы занятости, составило 9,6 тыс. вакансий.

Спросом на рынке труда Липецкой области пользуются :

- специалисты высшего уровня квалификации –1,8 тыс. чел.,

- специалисты среднего уровня квалификации – 0,9 тыс. чел.,

- служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием – 0,2 тыс. чел.,

- работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности – 0,7 тыс. чел.,

- квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, ры-боводства и рыболовства – 0,8 тыс. чел.,

- квалифицированные рабочие промышленности, строительства,

транспорта и рабочие родственных занятий – 2,3 тыс. чел.,

- операторы производственных установок и машин, сборщики и водители – 1,4 тыс. чел.,

- неквалифицированные рабочие – 1,1 тыс. чел. и др.

Эти и другие меры, принимаемые администрацией области, Управлением труда и занятости способствуют стабилизации показателей регионального рынка труда: на 01.01.2018 года уровень регистрируемой безработицы составил 0,5%, коэффициент напряженности на рынке труда - 0,3 чел. на одну заявленную в службу занятости вакансию.

В целях повышения занятости и конкурентоспособности инвалидов молодого возраста в 2018 году в рамках Государственной программы Липецкой области «Развитие рынка труда и содействие занятости населения в Липецкой области» в целях повышения занятости и конкурентоспособности инвалидов молодого возраста предусмотрены мероприятия, направленные на сопровождаемое содействие занятости граждан данной категории.

В ходе реализации вышеуказанных мероприятий планируется оказать содействие в трудоустройстве 40 инвалидам молодого возраста, в том числе 12 выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования с использованием наставников.

На эти цели в 2018 году выделено 2 млн руб. из средств областного бюджета, которые будут направлены на частичное возмещение расходов работодателей, предоставивших постоянные рабочие места инвалидам молодого возраста, в том числе выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, на выплату заработной платы трудоустро-

енным инвалидам и закрепленным за ними наставникам.

В 2017 году Управлением продолжено проведение мероприятий по контролю за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения, приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, регистрацией инвалидов в качестве безработных. В соответствии с утвержденным планом проведено 20 проверок центров занятости населения, по результатам выдано 9 приказов об устранении выявленных нарушений.

Принятые меры позволили организовать в проверенных организациях своевременное представление необходимых сведений в органы службы занятости, обеспечить создание установленного количества рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

В рамках Государственной программы «Развитие рынка труда и содействие занятости населения в Липецкой области» продолжилась реализация подпрограммы «Оказание содействия добровольному переселению в Липецкую область соотечественников, проживающих за рубежом».

За 2017 год в Липецкую область прибыло 3827 участников Государственной программы. С учетом членов семей – 6674 чел., в числе которых граждан трудоспособного возраста – 5191 чел. (78%), дети до 18 лет – 1079 чел. (17%), пенсионеры – 332 чел. (5%). За исследуемый период значительным был поток соотечественников из Украины, Молдавии, Узбекистана, Армении, Казахстана. На первом месте по выезду соотечественников стоит Украина.

Для переселенцев предоставляется возможность трудоустройства на рабочие места, открытые вакансии (более 9 тыс.) которые имеются на рынке труда Липецкой области и ежемесячно размещаются на сайтах администрации Липецкой области, уполномоченного органа - Управления труда и занятости.

В целом, на реализацию всех основных мероприятий Программы в 2017 году из средств областного и федерального бюджетов было выделено 36642,5 тыс. руб., израсходовано 35 998,6 тыс. руб. (98%). Анализ состояния рынка труда в Липецкой области показал, что рынок труда - один из основных и сложных элементов региональной экономики, в котором не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условий его функционирования, но и как в зеркале отражаются практически все социально - экономические явления, происходящие в обществе.

В результате анализа занятости и безработицы можно выделить следующие существующие на рынке труда проблемы:

- «старение» трудовых ресурсов и сокращение численности

населения в трудоспособном возрасте;

- нескоординированность функционирования системы образования и спроса экономики на рабочую силу определенных профессий и квалификаций, что сказывается, в первую очередь, на низком уровне занятости среди молодежи;

- сокращение численности занятого населения в ряде отраслей, приоритетных с точки зрения развития инновационной экономики;

- неоднородность распределения величин спроса на рабочую силу в территориальном разрезе;

- низкий уровень трудовой мобильности населения;

- существенное расхождение между общей и официально регистрируемой безработицей, что ставит под вопрос эффективность работы служб занятости.

Следует отметить, что в условиях экономической нестабильности важной задачей органов государственной власти является организация работы по профессиональному обучению и дополнительной профессиональной переподготовке граждан, профессиональной ориентации населения, социальной адаптации и психологической поддержке безработных граждан.

Как показало исследование, в течение 2017 года при содействии органов службы занятости на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование направлено 1405 безработных граждан по 44 профессиям и специальностям, пользующимся спросом на рынке труда. Обучение осуществлялось в 41 профессиональной образовательной организации, в Лебедянском, Усманском и Чаплыгинском районах действовали 6 временных учебных пунктов, в которых проходили обучение 75 безработных граждан, 5 женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Организовано профессиональное обучение 45 незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность по профессиям: охранник, пользователь ПК, лифтер, оператор котельной, закройщик, машинист компрессорных установок и др.

Таким образом, государственное регулирование рынка труда в Липецкой области согласуется с политикой России и представляет сложную систему мер и мероприятий, охватывающей не только сферу занятости, но и все элементы региональной экономической системы.

**Список использованных источников**

1. «Об утверждении государственной программы Липецкой области «Развитие рынка труда и содействие занятости населения в Липецкой области» [Электронный ресурс]: постановление администрации Липецкой области от 16 октября 2013 г. № 465 (с измен. и доп., в ред. от 28 декабря 2016 г. № 531) // Официальный сайт администрации Липецкой области. URL: http://admlip.ru (дата обращения: 14.11.2018).

2. Официальный сайт администрации Липецкой области. URL: http://www.admlip.ru (дата обращения: 10.11.2018).

3. Официальный сайт Управления труда и занятости Липецкой области URL: http://utiz48.ru/ (дата обращения: 11.10.2018).

**Котенев Никита Юрьевич**
Бакалавр 4 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент
**Шурупова Анна Сергеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС

## СУЩНОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Экономическое развитие общества представляет собой многоплановый процесс, охватывающий экономический рост, создание сектора инновационной экономики и венчурного бизнеса, структурные сдвиги в экономике, рост производительности труда и качества жизни населения. Эффективность процессов развития во многом определяется эффективностью государственного регулирования экономики, эффективностью самого государства и его институтов.

Экономическое развитие – это расширенное воспроизводство и постепенные качественные и структурные положительные изменения экономики, производительных сил, образования, науки, культуры, уровня и качества жизни населения, человеческого капитала. Экономическое развитие включает развитие общественных отношений, поэтому протекает различно в конкретных исторически сложившихся условиях технологических укладов экономики и распределения материальных благ. Это процесс улучшения качества всех человеческих жизней и возможностей повышения уровня жизни, самоуважения и свободы.

Основными важными показателями развития экономического сек-

тора государства, которые определяют стабильность и качество развития и роста экономики, фундаментом развития служат величины инвестиций в части человеческого капитала – в культурную сторону жизни, образование, медицинские разработки, научные исследования и качество жизни населения.

Известны различные модели экономического развития (модель Германии, США, Китая, стран Юго-Восточной Азии, России, Японии и других стран). Но при всем их многообразии и национальных особенностях существуют общие закономерности и параметры, характеризующие этот процесс. Общими для всех стран с растущей и развивающейся экономикой являются рост стоимости и качества человеческого капитала за счет высоких в него инвестиций и эффективного его воспроизводства, пониженный уровень коррупции, эффективное управление, эффективность инновационной системы, высокая конкурентоспособность экономики, стабильный рост внутреннего валового продукта и внутренней нормы доходности в долгосрочном периоде, повышение качества жизни населения. Для всех успешных стран мира характерно циклическое развитие экономики со спадами, кризисами и долгосрочным ростом.

По уровню экономического развития различают развитые страны (США, Япония, ФРГ, Швеция, Франция и др.); развивающиеся (Бразилия, Индия и др.), а также страны с переходной экономикой (бывшие советские республики, страны Центральной и Восточной Европы, Китай, Вьетнам, Монголия), большинство которых занимают как бы промежуточное положение между развитыми и развивающимися странами.

Разнообразие исторических и географических условий существования и развития различных стран, сочетание материальных и финансовых ресурсов, которыми они располагают, не позволяют оценить уровень их экономического развития с помощью какого-либо одного показателя. Для этого существует целая система показателей, среди которых выделяются: валовой внутренний продукт (ВВП) и валовой национальный продукт (ВНП), приходящиеся на душу населения; качественный уровень жизни населения страны; экономическая конкурентоспособность; трудовая производительность и показатели экономической стабильности; стоимость совокупности знаний страны на душу населения, их качество и производительность; участие в мировой экономике; уровень коррупции; занимаемое место в мировых рейтингах; рейтинги финансовых и экономических показателей оценки ведущими мировыми рейтинговыми агентствами; отраслевая структура экономики, занимаемая часть сырьевой экономики; производство самых важных видов продукции на человека.

Экономическая эффективность характеризуется прежде всего про-

изводительностью труда, рентабельностью производства, фондоотдачей, капиталоемкостью и материалоемкостью единицы ВВП. Если объем реального ВВП характеризует главным образом экономический потенциал страны, то производство ВВП/ВНП на душу населения является ведущим показателем уровня экономического развития. Следует подчеркнуть, что уровень экономического развития страны – это понятие историческое. Каждый этап развития национальной экономики и мирового сообщества в целом вносит те или иные изменения в состав его основных показателей. Показатели уровня и качества жизни многочисленны. Это, в первую очередь, продолжительность жизни, степень заболеваемости различными болезнями, уровень медицинского обслуживания, личной безопасности, образования, социального обеспечения, состоянием природной среды. Немаловажное значение имеют показатели покупательной способности населения, условий труда, занятости и безработицы. Попыткой обобщить некоторые наиболее важные из этих показателей является индекс (показатель) человеческого развития, который вбирает в себя индексы (показатели) продолжительности жизни, охвата населения образованием, уровня жизни (объема ВВП на душу населения по паритету покупательной способности).

В настоящее время человеческий капитал в качестве основного фактора развития фигурирует во всех федеральных и региональных стратегиях развития. Однако отношение к нему разработчиков стратегий оказалось слишком формальным: отсутствуют какие-либо количественные оценки, нередко человеческий капитал сводится лишь к инвестициям в образование и здравоохранение. Человеческий капитал является главной движущей силой создания и развития инновационной экономики. Именно креативное ядро человеческого капитала (ведущие ученые, преподаватели, управленцы и другие специалисты) генерирует инновации и формирует благоприятные условия для инновационного процесса. Лауреат Нобелевской премии по экономике Саймон Кузнец (эмигрант из России) считал, что для научно-технического рывка в стране должен быть накоплен необходимый стартовый человеческий капитал. Иначе переход в следующий технологический уклад экономики невозможен.

Таким образом, ведущая роль в процессах экономического развития принадлежит человеческому капиталу. Недостаток накопленного человеческого капитала, его низкое качество не позволяют ни одной стране создать следующий конкурентоспособный технологический уклад экономики.

**Список использованных источников**

1. Ионов Ч.Х. Проблема региональной асимметричности: новые подходы и пути решения // Региональная экономика: теория и практика. 2014. №15 (342). С. 31-38.
2. Лопатин А.А. Особенности управления экономикой муниципального образования // Муниципальная экономика. 2009. №3. С. 11-16.

**Красникова Анастасия Ивановна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Владимирова Светлана Викторовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
K-Nastya26@bk.ru

## АЗИАТСКИЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ: ЮЖНОКОРЕЙСКИЕ ЧЕБОЛЬ СОВРЕМЕННОСТИ

Южнокорейская модель экономики является одной из самых успешных в мире. Она показывает пример того, как беднейшая страна мира за несколько десятков лет превратилась в одну из самых богатых и высокотехнологичных держав.

Сегодня Южная Корея – один из лидеров в производстве бытовой и компьютерной техники, торговых судов, автомобилей, компьютерных игр. Однако старшее поколение корейцев еще помнит времена, когда приходилось работать в буквальном смысле за еду, а цветных телевизоров (разумеется, импортных) насчитывалось всего несколько штук на всю страну.

Одним из факторов, объясняющий стремительный рост экономики, является сильное и эффективное руководство в лице авторитарных правительств. Корейская война и раздел страны нанесли и без того слабой экономике тяжелый удар. Весной 1961 года в результате военного переворота к власти в Сеуле пришел генерал Пак Чжон-Хи – жесткий прагматик, считавший экономическое развитие важнейшей политической задачей Кореи.

Генерал делал ставку на конкурентную экономику, но к неограниченной свободе рынка относился плохо и был сторонником государственного регулирования. Вдобавок глава государства полагал, что полностью лишенная природных ресурсов Южная Корея преуспеет, только если сможет активно продавать на мировом рынке качественную и дешевую промышленную продукцию. По мнению Пак Чжон-Хи, лишь у крупных фирм были шансы выйти на мировой рынок, и,

поскольку крупных фирм в Корее тогда не было, он решил создать их искусственно.

Чеболь - бизнес-конгломераты международного масштаба. Их контролируют влиятельные семьи, и финансово поддерживает государство. Среди наиболее известных чеболей - Samsung, Hyundai, SK, LG, Lotte и Hanjin. Одно такое мега предприятие производит десятки и сотни видов товаров. Чеболь дает простому корейцу практически все – деньги, карьеру, жизнь по высоким стандартам.

Существует мнение, что можно прожить в Корее всю жизнь и пользоваться товарами и услугами одной компании - чеболь. Например, компания Samsung помимо производства электроники, также занимается автомобилестроением, строительством, производством текстиля, одежды, имеет предприятия химической промышленности, страховые компании. Корпорация дала рабочие места более чем полумиллиону граждан в 60 странах мира. И в будущем планирует расшириться еще. Сейчас практически в любой сфере жизни можно столкнуться с брендом Samsung, который все время развивается, внедряет инновации с целью покорения новых вершин электронной индустрии.

Что касается уникального управления компанией Samsung, следует выделить три основных компонента системы:

– управленческие процессы в компании протекают очень быстро;

– узкоспециализированность и конкурентоспособность ключевых отраслях компании;

– успешное сочетание американской и японской системы управления, которые раньше считались несовместимыми.

Основным функционирующим звеном в Samsung является глава совета директоров компании Samsung Group. Также немаловажную роль в компании занимает Аппарат группового стратегического планирования – это штабная организация уровня группы, которая помогает главе совета директоров. В сферу ее контроля входят финансы (бухучет), аудит, планирование, связи с общественностью и управление кадрами, в том числе наем и увольнение любого руководителя высшего звена.

Наследники основателей чеболей делят компанию на подразделения или создают дочерние компании. В связи с этим получается, что чеболевская паутина охватывает все новые сферы и один семейный клан владеет предприятиями разной направленности. Современные 50 чеболей страны создают почти 50% ВНП Южной Кореи.

Сегодня все работы по принципу «заказчик-подрядчик-субподрядчик» осуществляются в пределах одной финансово-

промышленной группы-чеболь. Такая система мега предприятий определяет экономическое положение целой страны и различные конфликты, возникающие внутри чеболь, наносят сильнейший удар на простых работников и на экономику Южной Кореи в целом. Яркий пример тому может служить семейные распри пятого по величине промышленного гиганта страны - Lotte, повлиявшие на судьбы сотен тысяч людей. Основатель Lotte Group обвиняется в коррупции и хищении денежных средств, а также арест сестры председателя Lotte Group по обвинению во взяточничестве и растрате - всё это привело к призывам реструктурировать чеболи и изменить форму управления ими. Корейцы всё больше разочаровываются в семейном управлении чеболями, возмущаются злоупотреблениями и взяточничеством. По мнению многих, систему семейного управления следовало бы упразднить, а руководить компанией должны способные менеджеры, а не безграмотные родственники.

Негодование общественности вызывает поведение молодого поколения руководителей, которые плохо обращаются с сотрудниками. Дети из семей, владеющих чеболями, глубоко поражены «синдромом принца и принцессы», так как богатство досталось им без всяких усилий. Например, волну возмущения вызвала история о том, как молодой руководитель Daelim Group Ли Хэ Ук потребовал от своего водителя убрать зеркало заднего вида, чтобы их взгляды не пересекались в отражении. Это привело к многочисленным угрозам столкновений с другими машинами.

Такой произвол со стороны детей владельцев чеболей породил призывы на законодательном уровне наказывать тех, кто совершил серьёзные правонарушения. [

В начале 2000-х годов корейское правительство запустило реформу чеболей. Их предстояло раздробить на специализированные компании, назначив на ключевые должности профессиональных менеджеров не из семьи владельцев бизнеса. Тем не менее память об отцах-основателях корейских чеболей сохранится. Этими людьми двигали деловой азарт и корысть, но в результате произошло беспрецедентное превращение их некогда нищей родины в страну богатую и образованную.

**Список использованных источников**

1. Интернет-журнал о бизнесе Секрет фирмы// Что такое чеболь и как семейственность развращает Корею [Электронный ресурс] https://secretmag.ru/trends/players/samsung-hyundai-i-lotte-chto-takoe-

cheboli-i-kak-semeistvennost-razvrashaet-koreyu.htm (Дата обращения: 29.10.2018).

2. Ланьков А. Как зарождался крупный бизнес в Южной Корее // Журнал Лента.ру – Бизнес// Олигархи по назначению: 2016 год [Электронный ресурс] https://lenta.ru/articles/2015/08/01/korea/ (Дата обращения: 29.10.2018).

3. Сонг Джеён, Ли Кёнмук, Путь Samsung. Стратегии управления изменениями от мирового лидера в области инноваций и дизайна: 2016 год, с. 12-15.

**Кропачева Виктория Германовна**
бакалавр, КФ РАНХиГС
Научный руководитель:
**Голишевский Максим Борисович**
Vika.kropa4eva@yandex.ru

## ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ Г. КИРОВА

В статье затронуты вопросы формирования кадров для муниципальной службы, совершенствования кадровой политики муниципальных образований.

Приоритетными направлениями формирования кадрового состава муниципальной службы являются: назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности; содействие продвижению по службе муниципальных служащих; подготовка кадров для муниципальной службы и дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих; создание кадрового резерва и его эффективное использование; оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации; применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении.

В основу формирования кадрового состава муниципальной службы положен принцип профессионализма и компетентности служащих. В связи с этим устанавливаются основные квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы, в том числе к уровню профессионального образования; стажу муниципальной службы (государственной службы) или стажу работы по специальности; профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для

исполнения должностных обязанностей. Данные квалификационные требования устанавливаются муниципальными правовыми актами на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, которые определяются законом субъекта РФ в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы.

Сведения, предоставленные гражданином при поступлении на муниципальную службу, в том числе о доходах, могут подвергаться проверке в определенном федеральными законами порядке. В отдельных муниципальных образованиях федеральными законами могут предъявляться дополнительные требования к проверке сведений, предоставляемых гражданином при поступлении на муниципальную службу.

Кроме этого, формирование достойного кадрового состава муниципальной службы обеспечивается с помощью оценки результатов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в ходе аттестации или квалификационного экзамена.

Рассмотрим связь характеристик личности человека через факторы его деятельности: текучестью, абсентеизмом, производительностью труда и удовлетворенностью работой. Данные характеристики очень трудно оценить, в связи с этим ,рассмотрим наиболее легко определимые , - такие как : возраст служащего, пол, семейное положение, количество иждивенцев, стаж работы в организации.

Считается, что производительность труда снижается, с возрастом, так как реакция, сила и координация движений нарушаются. Это подтверждают и исследования ,о том, что возраст и эффективность работы не связаны друг с другом. Это касается всех видов работ - как высоко, так и низко квалифицированных.

Отсюда следует естественный вывод: требования к большинству видов работ (даже к тяжелым ручным) не всегда обусловлены физическим умением и изменяются из-за возраста работника.

Связь между удовлетворенностью работой и возрастом. Многочисленные исследования показали, что она позитивна, по крайней мере, до наступления пенсионного возраста.

Вместе с тем современные технологические преобразования ( компьютеризация) способны изменить данную ситуацию и позитивный настрой от работы у пожилых людей, чем у более молодых.

Ситуация в кадровой политике органов местного самоуправления характеризуется следующим образом. В органах местного самоуправления занято 391 тыс. человек (работники, замещающие муници-

пальные должности - 182 тыс. человек.) Штатная численность составляет 96%.

Однако, вследствие низкой заработной платы структура кадров в настоящее время не оптимальна. Служащие до 30 лет составляют 13%, таким образом, молоды работники местного самоуправления составляют очень маленькую часть.

Служащие от 30 до 50 лет составляют 69%, от 50 лет и старше 22%. Многолетняя работа этих работников в органах местного самоуправления не восполняет отсутствия специального образования, потому что за последние годы изменились содержание и характер их работы. Большую часть служащих составляют женщины, а именно ¾.

Это означает, что возраст, пол, семейное положение, количество иждивенцев и стаж работы большого влияния на производительность труда работников не оказывает.

Администрация Муниципального Района «Город Киров и Кировский район» является исполнительно - распорядительным органом местного самоуправления, формируемым в соответствии с Уставом Кировского района, в целях обеспечения деятельности Главы района как высшего выборного должностного лица по осуществлению им муниципальной власти.

Правовой основой деятельности администрации являются: Конституция Российской Федерации, законодательные акты РФ и Калужской области, Устав Муниципального района.

Общая численность работающих в администрации на 2017 год составляет 138 человек из них 28 человек - мужчины, 110 - женщины. Проанализировав кадровый состав по половому признаку за последние 2 года видно, что количество женщин преобладает над количеством мужчин, что в целом отражает тенденцию полового состава муниципальных служащих в Российской Федерации. (табл.1)

Таблица 1. Распределения кадров Администрации Муниципального образования «Город Киров и Кировский район» по полу

| На 01.01.2016 | | | | На 01.01.2017 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| муж. | | жен. | | муж. | | жен. | |
| чел | % | чел | % | чел | % | чел | % |
| 28 | 20,3 % | 110 | 79,7% | 30 | 20% | 120 | 80% |

Среднесписочная численность персонала на 01.01.2016 составила 138 человек, к 01.01.2017 она изменилась до 150 человек, что показывает увеличение численности персонала. 80 % от общей численности кадрового состава имеют высшее образование, 13% - среднеспециальное образование

Большая часть кадрового состава имеют стаж работы в Администрации МО «Город Киров и Кировский район» от 1 до 5 лет. 52,6 % муниципальных служащих находятся в возрасте от 40 до 50 лет, что отражает общероссийскую тенденцию старение кадров.

Анализ структуры кадров Администрации Муниципального образования «Город Киров и Кировский район»(табл.2)

Таблица 2. Динамика категорий персонала в процентном отношении по организации

| Категория персонала | 2016г. | | 2017г. | |
|---|---|---|---|---|
| | Количество человек | % | Количество человек | % |
| Ведущие специалисты | 86 | 55,8 | 50 | 37,0 |
| Главные специалисты | 44 | 28,6 | 61 | 45,2 |
| Руководители | 24 | 15,6 | 24 | 17,8 |
| Итого | 154 | 100 | 135 | 100 |

За два года произошло увеличение доли главных специалистов и снижение доли ведущих специалистов.

В 2017 году квалификационный уровень управления повышается. Теперь удельный вес работников с высшим образованием составляет 82%, сотрудников с неоконченным высшим образованием 3% , а с профильным образованием 15 %.

На основании этого, следует вывод о том, что руководство Муниципального образования «Города Кирова и Кировский район» нацелено на улучшение квалификации своего персонала.

Численность работников в возрасте от 40лет до 50 лет снизилась с 50% в 2016 г. до 47% в 2017 г., в то время как численность работников в возрасте до 40 лет имеет тенденцию к росту с 38% в 2016 г. до 48% в 2017 г.

Сведения полученные в ходе проведенного исследования, позволяют делать вывод о том , что происходит омоложение персонала, поэтому в организации управления персоналом есть мнение о том , что эффективнее использовать молодые кадры, определить их проблемы, мотивировать их на улучшение продуктивности труда, заинтересовать и увлечь работой, чем заниматься переквалификацией работников предпенсионного возраста.

Увеличение численности работников в Администрации Муниципального Района «Город Киров и Кировский район» Калужской области связано с увеличением объема выполняемых задач, таких как, перевод записи актов гражданского состояния в электронный вид, по-

вышение качества работы органов опеки и попечительства, формирование комфортной городской среды на муниципальном уровне и др. За два года произошло увеличение доли главных специалистов по сравнению с ведущими специалистами, что говорит о повышение качественного состава и профессиональной подготовки работников.
Основной состав персонала Администрации Муниципального образования "Город Киров и Кировский район" был представлен работниками с высшем образованием, по сравнению с 2016 годом видно увеличение таких работников, так как руководство Администрации Муниципального образования "Город Киров и Кировский район" нацелено на улучшение квалификационного уровня персонала.

В Муниципальном образовании "Город Киров и Кировский район " принята программа "Развитие муниципальной службы и подготовка кадров для бюджетной сферы Кировского района", которая позволит обеспечить последовательность, системность и комплексность развития муниципальной службы в течение ближайших трех лет.

Для решения проблем нужно продумать систему повышения профессионального развития работников Администрации Муниципального образования "Город Киров и Кировский район", а также усовершенствовать отбор работников на муниципальную службу через систему электронного отбора.

**Список использованных источников**

1. Закон Калужской области от 03.12.2007 № 382-ОЗ «О Муниципальной службе в Калужской области»

2. Устав Калужской области от 27.03.1996 №473

3. Постановление Кировской районной администрации от 17.01.2017 года № 69 О внесении изменений от 21.10.2013 № 2241 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы и подготовка кадров для бюджетной сферы Кировского района ( вред.постановления от 11.02.2016 № 336).

4. Аксенова, Е.А. Управление персоналом в системе государственной службы / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Х.А. Беков. – М. : ИПК Госслужбы, 2014. – 393 с.

5. Бухалков, М.И. Управление персоналом: учебное пособие для высших учебных заведений / М.И. Бухалков. – 2-е изд. – М.: ИНФРА, 2012. – 400 с.

6. Веснин, В.Р. Управление персоналом: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Велби Проспект, 2013. – 240 с.

7. Гулимова, А.Н. Экспресс-оценка персонала: «за» и «против» / А.Н. Гулимова // Кадровое дело. – 2012. - №4. – С. 15-18.

8. Кафидов, В.В. Управление персоналом: учебное пособие / В.В. Кафидов. – СПб.: Изд. Питер, 2014. – 453 с.

9. Михайлина, Г.И. Управление персоналом организации: учебное пособие / Г.И. Михайлина. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дошков», 2014. – 266 с.

10. Никифорова, Н.А. Краткий курс по управлению персоналом: учебное пособие / Н.А. Никифорова. – М.: Окей-книга, 2013. – 123 с.

**Куликов Артем Сергеевич**
магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент
**Шурупова Анна Сергеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС

## СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ СФЕРОЙ ОБРАЗОВАНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Образовательная политика определяется на государственном уровне, но может быть дополнена и изменена в пределах полномочия в регионах. С учетом объекта образовательная политика может быть федеральной, региональной, муниципальной, а также осуществляемой на микроуровне (уровне учебного заведения). Региональная система образования занимает важное место в экономике региона, так как является одной из подсистем региональной социально-экономической системы. Региональная система образования включает в себя совокупность образовательных учреждений различного типа и вида и управляющих структур, которые непрерывно взаимодействуют другом с другом с целью становления, стабилизации оптимального функционирования и прогрессивной направленности процессов экономического развития в регионе.

В условиях стремительного развития процессов глобализации и информатизации регион становится субъектом конкурентных отношений, оказывая определяющее воздействие на формирование национальной экономики. Уровень и темпы развития территорий неразрывно связаны с обеспеченностью региональной экономики высококвалифицированными кадрами, способными быстро адаптироваться к требованиям экономической системы и рынка труда. Решение данной проблемы все более смещается в сторону совершенствования управления региональной системой образования и ее взаимодействия с произ-

водственным сектором.

Региональный уровень управления образованием представлен департаментами (министерствами, комитетами, главными управлениями) образования субъектов Российской Федерации. Основное их отличие от федеральных органов состоит в том, что они по большей части не имеют в своем непосредственном ведении образовательных учреждений, осуществляя, таким образом, преимущественно функциональное управление системой образования в пределах региона.

Региональная система образования – это совокупность взаимосвязанных образовательных стандартов, сети образовательных учреждений и органов управления образованием, объединенных процессуально на подведомственной территории1. В структуру региональной образовательной системы входит совокупность образовательных учреждений различного уровня подчинения, находящихся на территории региона, а также структур, осуществляющих функции управления в отношении данных учреждений, взаимодействующих с целью удовлетворения спроса на квалифицированные кадры со стороны региональной экономики.

Конкурентоспособность, потенциал развития и инвестиционная привлекательность страны или региона в условиях современной экономики в значительной степени определяются качеством трудовых ресурсов, то есть в первую очередь образованием. Экономический рост создает возможность для развития человеческого потенциала, и в частности повышения образовательного уровня населения той или иной территории. Вместе с тем образование само по себе является важным фактором экономического роста и формирования национального богатства.

Одним из источников экономической динамики региона следует рассматривать те из них, которые связаны с нематериальными формами накопления, а именно с инвестициями в человека, с развитием производительных способностей индивидов. Экономический ракурс проблемы образования обусловлен прежде всего обеспечением квалификационных потенциалов занятого населения. В основе профессиональных компетенций лежит образовательный ценз. Именно система образования обеспечивает воспроизводство трудовых ресурсов. От ее качества напрямую зависит уровень квалификации производственных кадров. Образовательная составляющая входит при нормальных экономи-

[1] Головчин М.А., Леонидова Г.В. Образование: региональные проблемы качества управления: монография. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2012. С. 19.

ческих условиях в стоимостное выражение труда. Образованные люди используют капитал более эффективно, поэтому различия в уровне образования в определенной мере объясняют существующее неравенство в уровнях дохода между богатыми и бедными странами или между регионами страны.

Рост уровня образования населения, качество функционирования системы образования, расширение научных и технических знаний не только создают условия для уменьшения предельной производительности капитала, но и повышают производительность труда, а также воздействуют на другие решающие факторы производства. Систематическое использование знаний в производстве основано на достижениях системы образования. Условием его реализации является наличие как научных работников, обладающих развитыми навыками, необходимыми для проведения соответствующих исследований, так и высококвалифицированных рабочих и инженеров, применяющих современные знания на практике. В то же время экономический прогресс подчеркивает возросшую ценность обучения в школах, высших и средних учебных заведениях, на рабочих местах.

Влияние системы образования на экономику территории имеет два аспекта. С одной стороны, текущий уровень образования населения характеризует наличие и уровень трудовых ресурсов для потенциального инвестора, готовность к удовлетворению спроса рынка труда на квалифицированные кадры. С другой стороны, масштабы и структура региональной системы образования определяют потенциальные возможности развития, соответствие динамике запроса экономики, конвертации потенциала в экономический рост и благосостояние граждан. Качественное образование, рассчитанное на перспективу, решает стоящую перед страной и регионами проблему вхождения в экономику знаний, основанную на инновациях.

Региональная образовательная политика в современных условиях ориентирована главным образом на решение следующих задач:

– организация такого доступа к образованию, который удовлетворял бы образовательные потребности населения региона;

– обеспечения равенства доступа к образованию для всего населения на всех уровнях образования;

– повышение качества образования и достижение его релевантности, т.е. соответствия запросам населения;

– резкое повышение эффективности, производительности региональной образовательной системы.

Сложность, многоаспектность и взаимозависимость проблем региональной образовательной политики требует новых идей и подхо-

дов, раскрывающих пути повышения эффективности региональной системы образования. Помимо того, имеет место противоречие между объективными потребностями в реализации региональной образовательной политики на принципиально новых подходах и сложившейся практикой регионального управления.

Необходимость создания и использования эффективных управленческих механизмов функционирования и развития является одним из основных требований, предъявляемых на современном этапе развития общества не только к региональной политике в общем, но и к региональной образовательной политике.

Все перечисленные средства и процедуры являются основой региональной образовательной политики и ее организационно-экономических механизмов в обеспечении качества и доступности образования.

Управление региональной системой образования направлено на обеспечение становления, стабилизации, оптимального функционирования и развития образовательных учреждений. Управление как деятельность особого вида предполагает наличие общих признаков, таких как цель, средства, результаты, процесс, субъекты и объекты.

Главным предназначением управления как элемента образовательной системы является реализация целей функционирования образовательного комплекса за счет координации усилий всех остальных элементов (образовательных стандартов и программ). Управление сетью образовательных учреждений региональной системы образования организовано на двух уровнях: внешний и внутренний. Основными субъектами, осуществляющими процесс управления сетью общеобразовательных учреждений на внешнем уровне, являются региональные и муниципальные органы управления образованием.

Таким образом, образовательное пространство региона формируется как сфера многообразных и высококачественных образовательных услуг, где закладываются основы экономической и социальной стабилизации развития области. Осуществляемая в ходе создания единого образовательного пространства образовательная политика может опираться на объединение и координацию разрозненных усилий субъектов для оперативного управления ситуацией в сфере региональной образовательной политики для создания конкурентоспособного кадрового резерва.

**Список использованных источников**

1. Головчин М.А., Леонидова Г.В. Образование: региональные проблемы качества управления: монография. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2012. С. 19.

**Куликова Наталья Вячеславовна**
Магистрант экономического факультета
**Титова Оксана Васильевна**
канд. экон. наук, доцент
ЛГТУ
nataljaculickowa@yandex.ru

## АНАЛИЗ БИЗНЕС-МОДЕЛЕЙ НА ОСНОВЕ ПЛАТФОРМ

Для сохранения конкурентоспособности и устойчивого развития современным компаниям необходимо внедрять инновации в технологичных продуктах, услугах и бизнес-моделях.

Существует 2 типа бизнес-моделей: «трубопроводные» (традиционные) и платформенные (экосистемы).[1] На данный момент платформы развиваются и проникают в различные отрасли бизнеса и жизнедеятельности. В статье рассматриваются конкурентные преимущества экосистем на примере Windows, Apple и другие.

В последние годы большое развитие получили инновации третьего типа на основе платформ (экосистем). Платформенные фирмы демонстрируют большие конкурентные преимущества над фирмами на традиционных бизнес-моделях. Они быстро растут и распространяются в различных отраслях бизнеса (телекоммуникации (Google, Apple); «умные» города, здания, квартиру с использованием Iot (интернета вещей – фирма Schneider Electric); банкинг (Bank of New York Mellon); продажи (Alibaba (B2B), Amazon (B2C)); перевозки (Uber); система интернет-бронирования отелей (Booking.com). На российском рынке выделяются такие компании как aviasales.ru (метапоисковик авиабилетов) и Яндекс со всеми своими ответвлениями.

Выделяют два вида экосистем (платформ): транзакционные и инновационные.

Транзакционные экосистемы (платформы) обеспечивают транзакции (взаимодействия) между различными типами людей и организаций (пользователями, покупателями, поставщиками, и проч.), которым без экосистем было бы трудно найти друг друга. Примерами таких экосистем являются Uber, Alibaba, Airbnb, Google Search, Amazon Marketplace, eBay, Waze.

[1] Шмидт Э., Коэн Дж.Новый цифровой мир. Как технологии меняют жизнь людей, модели бизнеса и понятие государств. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. С. 36.

Инновационные платформы, на которых большое число разработчиков (любые люди и фирмы в любых точках мира) разрабатывают новые приложения (продукты) для экосистемы. Примеры таких экосистем - iPhone, Android, Windows.

Экосистема Windows включает: платформу экосистемы (операционную систему Windows), программ-приложения для Windows, сторонних разработчиков приложений и пользователей экосистемы (ОС и её приложений).

Платформа сама по себе имеет очень небольшую ценность, но дает доступ к экосистеме, в которой доступны:

– масса различных программ (комплементарных продуктов), многократно умножающих ценность платформы для пользователей;

– масса пользователей экосистемы – большой рынок для разработчиков приложений.

Сила Windows – не в её совершенстве, а в её огромной развивающейся экосистеме. Если появится даже намного лучшая, чем Windows, ОС, она не сможет составить Windows существенной конкуренции, пока не создаст свою экосистему, потребительской ценностью сопоставимую с экосистемой Windows.

В 2007 году 5 производителей мобильных телефонов (Nokia, Samsung, Motorola, Sony Ericsson, LG) контролировали 90 % мировой прибыли в отрасли. Через 10 лет iPhone Apple имеет 12% рынка смартфонов и более 60 % прибыли от продажи смартфонов в мире, а отмеченные выше гиганты практически вытеснены с рынка. Почему?

В отличие от телефонов отмеченных фирм, iPhone Apple – не продукт, а платформа, посредством автоматического интернет-магазина AppStore, сформировавшая рынок «разработчики приложений - пользователи приложений». Платформа «включила» сетевой эффект: рост числа участников на одной стороне (пользователей) увеличивает ценность экосистемы для другой стороны (разработчиков) и численность этой другой стороны, что порождает те же эффекты в обратную сторону.

Ещё одним конкурентным преимуществом является превосходство внешних ресурсов над внутренними. Хорошими примерами являются фирмы Uber, Airbnb, Alibaba, являющиеся двусторонними платформами. На одной стороне платформ у:

— Uber – личные автомобили граждан различных стран, решивших «таксовать» на своих автомобилях в свободное время под эгидой Uber;

— Airbnb – личные квартиры и комнаты граждан различных стран, решивших их временно сдавать другим гражданам под эги-

дойAirbnb;

— Alibaba – продукты, предоставляемые на рынок различными производителями.

На другой стороне платформ у:

— Uber – люди, нуждающиеся в услугах такси;

— Airbnb – люди, нуждающиеся в квартирах и комнатах для временного проживания;

— Alibaba – фирмы, нуждающиеся в покупке каких-то товаров (от мелкого до крупного опта).

Это явилось решающим преимуществом для этих компаний и позволило им стать крупнейшими в мире:

— перевозчиками людей (Uber) – не имеет ни одного такси;

— операторами гостиничных услуг Airbnb – не имеет ни одного гостиничного номера;

— оптовым дилером Alibaba (B2B) - не имеет ни одного склада, никаких товарных запасов.

Таким образом, платформенные бизнес-модели обладают следующими конкурентными преимуществами перед традиционными:

— развитую и успешно функционирующую платформу очень сложно потеснить с ниши, которую она заняла;

— экосистемы более интересны клиентам, т.к. они имеют огромный выбор среди тысяч различных предложений;

— бизнес-модель на основе платформы имеет «сетевой эффект»;

— внешние ресурсы, важнее внутренних.

Сравнивать платформенные фирмы с «трубопроводными» фирмами в своих отраслях, например, Uber с какими-то транспортными фирмами, Airbnb с какими-то сетями гостиниц или Alibaba и какими-то сетями супермаркетов достаточно трудно, поскольку это сравнение экосистемных гигантов с карликами. Но их можно сравнить с фирмами- гигантами на традиционных «трубопроводных» бизнес-моделях других отраслей. Например, в 2016 г. рынки прямых инвестиций оценили Uber выше, чем General Motors (GM). Uber практически не имеет материальных ценностей, еѐ постоянный штат – несколько сотен человек. Вся еѐ ценность – программная платформа, формирующая сеть связи такси и потенциальных пассажиров. Чтобы достичь сегодняшнего уровня, Uber понадобилось менее 7 лет (фирма основана в 2009 г.). General Motors – многопрофильная фирма, владеющая огромными материальными ресурсами (выпускает одних только автомобилей миллионы в год). Чтобы достичь нынешнего уровня, GM понадобилось более ста лет (фирма основана в 1908 г.).

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что платформенный бизнес растет многократно быстрее, поскольку его рост не связан со значительными вложениями каптала. Оценка капитализации на основе располагаемых материальных активов для платформенных фирм мало подходит: гигантские по капитализации платформенные компании (например, Uber, Amazon) владеют очень небольшим объемом материальных ресурсов.

Таким образом, экосистемные бизнес-модели, позволяя с минимальными издержками использовать внешние ресурсы – идеи, информацию, клиентов, труд и пр., дают новое измерение открытости бизнеса, а вместе с тем – и новое измерение конкуренции и корпоративной стратегии. Поэтому все лидеры «трубопроводного» бизнеса (например, Walmart, Nike, John Deere, Bosch, GE и др.) стремятся включить цифровые платформы в свои традиционные бизнес-модели. Ожидается, что в 2018 г. более 50% Форчун-100 фирм (Fortune-100) внедрят в свой бизнес цифровые платформы или будут использовать такие платформы в партнерстве с другими фирмами.

Дополнение традиционной бизнес-модели платформенной сталкивается с одной и той же проблемой: создание экосистемы, полезной для развития продукта традиционной бизнес-модели.

**Список использованных источников**

1. Ветрова Е.Н., Лапочкина Л.В. Трансформация промышленного развития на современном этапе развития экономики // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2016. № 3 (245). С. 38–47.

2. Исмаил С., Мэлоун М., Геест Ю. Взрывной рост: почему экспоненциальные организации в десятки раз продуктивнее вашей (и что с этим делать). – М.: Альпина Паблишер, 2017. 440 с.

3. Чаудари П.С, Альстайн М., Паркер Дж. Революция платформ. Как сетевые рынки меняют экономику – и как заставить их работать на вас. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 304 с.

**Куранова Светлана Вячеславовна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук.
**Владимирова Светлана Викторовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
kuranovas97@gmail.com

# ГОСУДАРСТВЕННОЕ-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ: ПРОБЛЕМЫ ВЫБОРА МОДЕЛИ

Развитие технологий взаимовыгодного и законного взаимодействия государства, в лице уполномоченных органов государственного и муниципального управления, и частных фирм (государственно-частное партнерство) уже на протяжении нескольких десятилетий рассматривается как перспективный путь повышения качества оказания государственных услуг.

Практически все современные государства реализуют проекты государственно-частного партнерства (ГЧП) в различных сферах, однако общепринятых критериев эффективности используемых правовых моделей пока не найдено. С нашей точки зрения ключевым аспектом является учет отраслевой специфики как «внешней среды» реализации проектов. В этой связи, объектом исследования выступает социальная сфера - ее особенности, влияющие на выбор моделей ГЧП, возникающие проблемы и перспективы развития.

Следует отметить, что социальная сфера как область внедрения ГЧП не может быть оценена однозначно, так как в ней наиболее явно проявляется конфликт интересов «публичного партнера» - государства и «частного партнера» - коммерческой организации.

Для государства проекты ГЧП в социальной сфере - это возможность решить проблему повышения качества и разнообразия предоставляемых гражданам благ и услуг при одновременной экономии бюджетных средств.

Кроме того, ГЧП традиционно рассматривается как альтернатива приватизации государственного имущества, поскольку большинство моделей ГЧП позволяют государству контролировать работу объектов, относительно которых заключено ГЧП соглашение.[1]

В то же время, для «частных партнеров» социальная сфера «проигрывает» другим - например, транспортной и

1. Иванов О.В. Теория и мировая практика государственно-частного партнерства. -М.: МГИМО-Университет, 2016. - 298 с.

ресурсодобывающей, в связи с более низкой рентабельностью, длительными сроками окупаемости и неизбежным «повышенным» контролем со стороны государства.

Именно эти особенности, объясняю тот факт, что в нашей стране социальная сфера не сразу стала рассматриваться государством как перспективная область для внедрения проектов ГЧП.[1]

Так, первая в нашей стране инициатива по созданию такой формы хозяйствования как ГЧП была озвучена Правительством РФ в 2004 г. и касалась таких отраслей как:

- транспорт и дорожное строительство;
- машино- и станкостроение;
- телекоммуникации;
- добыча энергоресурсов.

Социальная сфера была включена в число приоритетных направлений одним из приоритетов в Концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 г. Затем этот тезис был подтвержден в Программе повышения эффективности управления государственными и муниципальными финансами на период до 2018 г. и в Основных направлениях деятельности Правительства РФ на период до 2018 г.[2]

Это связано с тем, что к этому времени в нашей стране сформировался рынок частных операторов в системе здравоохранения, образования и социального обслуживания, которые в перспективе могут стать партнерами государства при управлении объектами социальной инфраструктуры в формате ГЧП.

В то же время, несмотря на значительное количество проектов, ГЧП в социальной сфере развивается стихийно, соглашения носят локальный характер и не всегда приводят к улучшению количественных и качественных показателей социальных услуг.

Ряд возникающих проблем, с нашей точки зрения, можно объяснить особенностями самой социальной сферы. Так, социальная сфера, с экономической точки зрения, охватывает комплекс рынков

---

1. Разработка многокритериальной модели согласования интересов администрации и бизнеса на уровне региона / С.А. Баркалов, Ю.В. Бондаренко, П.В. Березнев, А.Н. Чекомазов // X междунар. НПК «Отечественная наука в эпоху изменений: постулаты прошлого и теории нового времени». - Екатеринбург, 2015. – Вып. 4(19). - Ч. 2.

2. Мажарова Л.А., Зенина Г.Д. Государственно-частное партнерство как инструмент развития национальной экономики // Экономика и предпринимательство №2, 2018.

услуг, в совокупности обеспечивающих достойную жизнь граждан. Все социальные услуги имеют двоякий характер: с одной стороны, они выступают потреблением благ, а с другой инвестированием в человеческий капитал. Таким образом, социальные услуги, независимо от сферы, представляются как чистым, так и смешанным общественным благом. Их создание и потребление определяется не только спросом каждого потребителя, но и интересами всего общества.

В результате, с одной стороны, социальные услуги отличаются от услуг, которые оказывают предприятия и организации в других отраслях непроизводственной части экономики, потому что создаются и распространяются в интересах всех членов общества. С другой стороны, создание и потребление благ социальной направленности возможно с применением рыночных механизмов хозяйствования, а качества исключительно общественных благ присущи незначительному перечню социальных услуг. Подавляющее количество услуг социальной направленности такими характеристиками в полной мере не обладают и имеют стандартную товарную природу. В целом же, выгода, которую получают отдельные граждане при потреблении частично общественных благ, заключается в повышении качества их жизни.

Очевидно, что передача даже части полномочий по предоставлению населению исключительно общественных благ невозможна, в то время как социальные блага, близкие к стандартным рыночным товарам — образование, здравоохранение, обеспечение доступа к спортивным объектам и т.д., становятся объектами соответствующего соглашения о ГЧП.

Именно эти направления, в частности образование и здравоохранение будут рассматриваться в дальнейшем. Однако, даже в перечисленных выше отраслях, социальная сфера накладывает «свой отпечаток» на оценку подобных соглашений, в который выражается, в частности, в существовании специфических выгод и рисков, не только для публичного, но и для частного партнера (табл.1, 2).

Очевидно, что на настоящий момент, социальная сфера является более «привлекательной» как объект ГЧП для публичного партнера (государства), в то время как для частного партнера она проигрывает более рентабельным сферам - например, транспортной и энергетической. Для преодоления этого противоречия, с нашей точки зрения, необходима модернизация правовых механизмов с учетом специфики социальной сферы. Для разработки таких рекомендаций проанализируем существующие формы ГЧП в нашей стране. Рассмотрим более подробно применимость каждой из форм в социальной сфере.

Таблица 1- Специфические выгоды и риски «публичного партнера» при участии в проектах ГЧП социальной сферы

| Выгоды | Риски |
|---|---|
| - привлечение дополнительных инвестиций и экономия бюджетных средств;<br>- привлечение из частного сектора управленческих и профессиональных кадров;<br>- децентрализация системы распределения социальных благ. | - риск снижения качества предоставляемых социальных благ;<br>- риск роста цен на предоставляемые блага. |

Таблица 2 - Специфические выгоды и риски «частного партнера» при участии в проектах ГЧП социальной сферы

| Выгоды | Риски |
|---|---|
| - освоение рынков социальных благ со стабильным спросом;<br>- возможность реализации долгосрочных проектов при поддержке государства | - относительно низкая рентабельность проектов;<br>- длительный срок окупаемости вложенных средств;<br>- невозможность приватизации объектов;<br>- усиленный контроль со стороны публичного партнера (государства) |

1. Инвестиционное соглашение.

Так, инвестиционное соглашение является простейшей формой ГЧП и, на настоящий момент, реализуется в большинстве случаев. В соответствии с самым распространенным видом соглашений частный партнер получает разрешение на строительство собственных зданий и сооружений как коммерческой недвижимости, в том случае, если обязуется построить, отремонтировать или реконструировать отдельные социально значимые объекты (здания школ, поликлиник, культурные объекты). Но право собственности на последние будет принадлежать государству или муниципальному образованию. Однако этот формат

соглашений не позволяет привлечь в социальную сферу управленческий и интеллектуальный ресурс частного сектора экономики.

2.Соглашение о ГЧП

Явным недостатком этой модели, применительно к социальной сфере, является то, что в соответствии со стандартным соглашением к частному партнеру переходит право собственности на построенный объект, при этом обязанность предоставлять на базе этого объекта, указанные в соглашении социально значимые услуги может длиться только ограниченный промежуток времени.

3. Концессионное соглашение.

Эта модель предусматривает, что частный партнер владетелем и пользователем, но не собственником, применительно к объекту концессионного соглашения. При этом этими правами он будет обладать только при условии осуществления предусмотренной концессией деятельности.

Следует подчеркнуть, что существенным преимуществом концессионного соглашения в социальной сфере, является то, что непосредственное оказание социальных услуг населению остается, в большинстве случаев, введении государства, в то время как частный партнер ведет строительные и ремонтные работы и выполняет другие обеспечивающие функции.

4. Контракт жизненного цикла.

Это форма ГЧП востребована в тех областях, где созданные объекты социальной инфраструктуры требуют постоянного обслуживания, а также может возникать возможность сдачи оборудования или специализированных помещений в аренду сторонним организациям, что делает эксплуатацию более выгодной для частного партнера.

Таким образом, подводя итог представленного выше исследования можно сделать ряд выводов:

1. Инвестиционные оглашения в социальной сфере имеют ограниченную область применения, так как позволяют аккумулировать финансовые средства, но и привлекают организационно-управленческие и профессиональные ресурсы из частных фирм;

2. Соглашение о ГЧП также не может рассматриваться как оптимальная модель, поскольку возникновение права частной собственности на объект социальной инфраструктуры (даже если законодательно допустимо), влечет за собой ограничения контроля государства за качеством и количеством предоставляемых социальных услуг.

3. Применение концессионного соглашения может считаться

эффективным при условии тщательной проработки пакета дополнительных соглашений (вплоть до создания соответствующих образцов документов). Также целесообразным представляется включения в закон «О концессионных соглашениях» правил определения сравнительного преимущества ГЧП проекта по сравнению со строительством и дальнейшим обслуживанием объекта за счет бюджетных средств, чтобы повысить обоснованность решений о заключении подобных соглашений.

4. Контракт жизненного цикла представляется, наряду с концессионным соглашением, перспективной моделью, так как обеспечивает долгосрочные взаимовыгодные отношения и заинтересованность частого партнера в наиболее эффективной эксплуатации объектов социальной инфраструктуры.

**Список использованных источников**

1. Разработка многокритериальной модели согласования интересов администрации и бизнеса на уровне региона / С.А. Баркалов, Ю.В. Бондаренко, П.В. Березнев, А.Н. Чекмазов // X междунар. НПК «Отечественная наука в эпоху изменений: постулаты прошлого и теории нового времени». - Екатеринбург, 2015. – Вып. 4(19). - Ч. 2. - С. 78-80.

2. Существующие модели государственно-частного партнерства в социальной сфере / А.Б. Золотарева, А.В. Киреева // Российское предпринимательство. - 2015. - Т. 16, № 23.

3. Анализ перспектив развития государственно-частного партнерства в РФ / Т.Г. Лихачева, Л.А. Мажарова // Вестник Воронежского института экономики и социального управления. - Воронеж, 2016.

4. Иванов О.В. Теория и мировая практика государственно-частного партнерства. - М.: МГИМО-Университет, 2016. - 298

5. Лучшие практики реализации проектов государственно-частного партнерства в социальной сфере: специальное издание к международному инвестиционному форуму. - М: Центр развития ГЧП, 2017. - 34 с.

**Куранова Светлана Вячеславовна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Липецкого филиала РАНХиГС
kuranovas97@gmail.com
Научный руководитель**:** канд. экон. наук, доцент
**Гурина Мария Анатольевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
mag30@mail.ru

# УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ УСЛУГ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ТРЕБОВАНИЙ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Особенностью исследования качества в сфере оказания услуг является сложность их оценки. Характеристики услуги являются не осязаемыми, не имеют материального воплощения, часто их трудно оценить количественно и необходимо оценивать комплексно по совокупности параметров.

Требования, предъявляемые к качеству образовательных услуг для детей, не поддаются однозначному формализованному описанию. Однако существуют, по крайней мере, два пути фиксации и контроля выполнения требований к качеству образовательных услуг.

Первый путь заключается в том, чтобы зафиксировать отдельные факторы и условия предоставления образовательных услуг. Этот путь реализуется посредством развития системы лицензирования, аттестации и аккредитации образовательных учреждений.

Второй путь заключается в том, чтобы вовлечь самих конечных пользователей в оценивание качества образовательных услуг,

Методически опираясь на второй подход мы провели практическое исследование оказания качества услуг в в трех конкурирующих образовательных детских центрах. Анализ содержания работы детских центров и их специфики позволил выделить 9 характеристик оказываемых услуг. Респондентами стали родители детей, посещающих данные центры.

На основе данных опроса мы рассчитали комплексную оценку на близость к эталонному с учётом коэффициента важности. Результаты представлены в таблице 1 .

В результате оценки близости товаров к эталонному продукту марки расставляются в следующем порядке:

«Звездочка» > “Академия удивительных наук» > “Ералашики»

Для оценки степени согласованности экспертов используем данные о значимости характеристик (неудовлетворенности потребителей).

Таблица 1 - Комплексная оценка на близость к эталонному центру с учетом коэффициентов важности характеристик.

| | 1. Методы предоставления образовательных услуг | 2. Специализация | 3. Время занятий | 4. Квалификация | 5. Материально-техническая база | 6. Место нахождения | 7. Уровень квалификации | 8. Репутация заведения | 9. Сертификаты и победы в конкурсах | Комплексная оценка |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| «Звездочка» | 0,96 | 0,9 | 1 | 0,93 | 0 | 0,75 | 0 | 0,85 | 0,07 | 0,76 |
| «Ералашики» | 0,77 | 0,92 | 1 | 1 | 0 | 0,74 | 0 | 0,37 | 0,07 | 0,74 |
| «Академия удивительных наук» | 0,77 | 0,96 | 1 | 0,93 | 0 | 0,7 | 0 | 0,93 | 0 | 0,75 |
| Эталон | 7/30 | 15/30 | 1/ 30 | 2/30 | 2/30 | 0/30 | 3/30 | 0/30 | 0/30 | 1 |

Коэффициент конкордации составил 0,79 - достаточно высокий, это свидетельствует о том, что опрос был проведен среди экспертов, которые достаточно близки друг к другу, по интересам, предпочтениям, ценностям.

Для того, что бы проанализировать характеристика качества услуг до конца построим диаграмму Паретто, кривую Лоренца и проведем АВС-анализ (рис.1).

В результате построения диаграммы, кривой и проведения АВС-анализа приходим к выводу, что наибольшее значение с точки зрения требований потребителей услуг являются: специализация и методы предоставления образовательных услуг (группа А), вторую группу факторов составляют: уровень квалификации, образование и материально-техническая база (группа В). Поэтому необходимо усилить контроль факторов, входящих в первую группу.

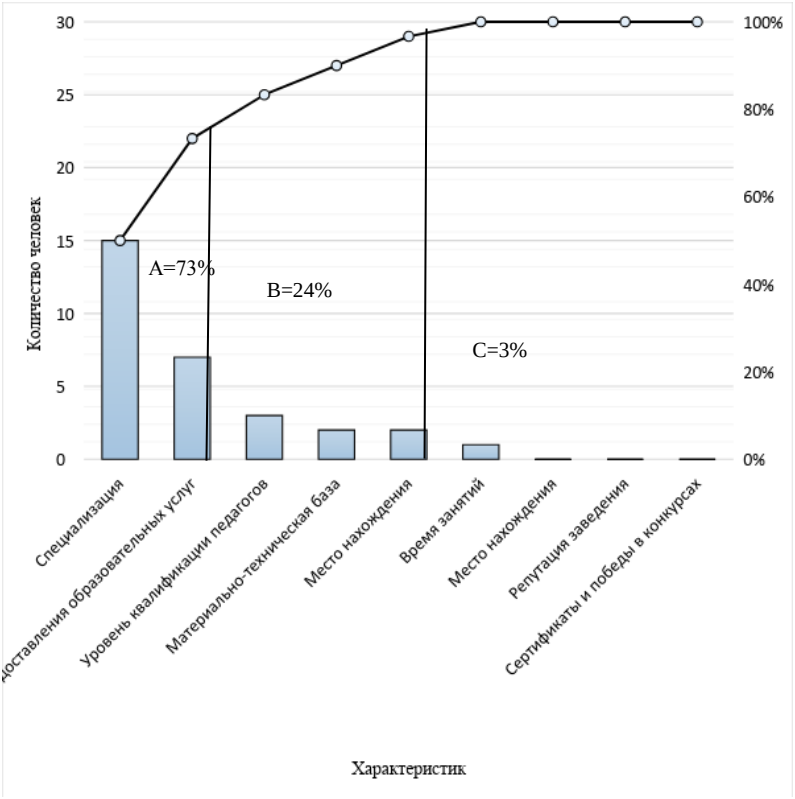



Рисунок 1 - Диаграмма Парето, кривая Лоренца и АВС-анализ характеристик

Таким образом, можно сделать вывод, что в предоставлении образовательных услуг детских центров, руководству организаций необходимо ориентироваться на требования родителей, представленных в группах А и В. В качестве конкурентных преимуществ могут быть такие методы работы, которые реализуются в игровой форме, поскольку ориентированы на детей в возрасте от 1,5 лет до 7. Важную роль в формировании качества услуги играет специализация педагога — он должен быть компетентен, обладать дополнительными навыками (психология, дефектология).

**Кутепова Юлия Викторовна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент кафедры управления
**Насонова Елена Евгеньевна**
Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского
kutepova11yuliya@mail.ru

# УПРАВЛЕНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИМ РЫНКОМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Муниципальное управление - относительно свежее появление в прогрессивной России. Как особый вид управления, как научная дисциплина и как область практической деятельности муниципальное управление было замечено совместно с возрождением местного самоуправления. Согласно Конституции РФ органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти, вследствие этого муниципальное управление содержит конкретные особенности, отличающие его от государственного управления. Объектом муниципального управления считается муниципальное образование - населенная территория, на которой исполняется местное самоуправление.

Предмет муниципального управления – регулировка социально-экономических процессов на территории муниципального образования в заинтересованности местного сообщества и на базе действенного применения местных ресурсов. В то же время муниципальное управление плотно связано с системой государственного управления. Практически все государственные решения, касающиеся интересов людей, протекают через местные органы власти, которые имеют все шансы стать либо преградой на пути реализации государственной политики, либо ее мощным усилителем. Значит, не только муниципальные, но и государственные служащие обязаны понимать в системе муниципального управления. Во множествах сферах, деятельности (жилищно-коммунальный комплекс, градостроительство, социальная сфера, общественная безопасность и т.п.) задачи государственной и муниципальной деятельности плотно взаимосвязаны. Значимый элемент муниципального управления - регулировка потребительского рынка.

Потребительские рынки считают одной из наиглавнейших форм проявления отношений между продавцами и покупателями во

всевозможных сферах, будь то предложения или же продукты. Актуальность потребительских рынков увеличивается в реальное время. В передовых условиях структура и размер потребительского рынка в большей степени находятся в зависимости как от организации деятельности предприятий розничной торговли, например, и структуры платежеспособного спроса населения в конкретном регионе. Устройство регулировки потребительского рынка подразумевает, как рыночное регулирование, осуществляющееся на базе саморегуляции спроса и конкуренции, так и наличие факторов регулирующего назначения. На сегодня рынок потребительских услуг предлагает большой выбор предложений разного профиля.

Главные задачи муниципального регулирования потребительского рынка: 1) обеспечение заполнения рынка продуктами, товарами и удовлетворения спроса населения на продукты и услуги; 2) оборона интересов низкодоходных групп населения; 3) обеспечение честной конкуренции, недопущение монополизации рынка; 4) защита прав потребителей.

Решение данных задач вполне вероятно методом применения административных, правовых и экономических мер регулирующего воздействия на субъекты рынка. Поэтому потребительский рынок в реальное время практически всецело располагается в руках частного сектора, муниципальная власть не имеет возможность ставить ни размеры поставок, ни привязку покупателей к поставщикам, ни стоимости на важные продовольственные и непродовольственные товары. Но она имеет возможность применять формы и способы косвенного финансово-экономического регулирования, а также меры административного влияния на базе муниципальных нормативно-правовых актов.

Важным и действенным рычагом муниципального воздействия на потребительский рынок считаются механизмы приватизации и регулировки процессов, связанных со сменой форм принадлежности. Муниципальные органы имеют возможность: 1) не допускать, применяя юридические и экономические методы, конфигурации профиля социально важных приватизированных предприятий потребительского рынка; 2) оперативно корректировать льготы и выдающиеся качества, предоставляемы трудовым коллективам в ходе приватизации, дабы гарантировать эффективное развитие предприятия; 3) каждый день держать под контролем деятельность приватизированных предприятий, соблюдение ими критерий соглашений купли-продажи муниципального имущества.

Конкретную часть предприятий потребительского рынка составляют организации с муниципальной ролью. Ведущей задачей регулировки их работы считается максимально прибыльное использование принадлежащих муниципалитету паев и акций.

Весомую роль в контроле над потребительским рынком обязаны выступать объединения людей - союзы потребителей, товаропроизводителей и предпринимателей, общества защиты прав покупателей. Органы местного самоуправления обязаны сделать взаимодействие с данными объединениями, оказывать помощь в их работе, применить формы социального контроля над потребительским рынком. В согласование с Федеральным законодательством «О защите прав потребителей» (с дальнейшими изменениями) органы местного самоуправления в целях защиты прав покупателей на территории муниципального образования вправе: 1) рассматривать претензии покупателей, консультировать их по задачам защиты их прав; 2) обращаться в суды в защиту прав потребителей; 3) при выявлении по претензии потребителя товаров (услуг) ненадлежащего свойства, а также еще небезопасных для жизни, самочувствия, имущества покупателей, и находящейся вокруг среды мгновенно сообщать об этом федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие контроль качества и защищенности продуктов товаров (услуг).

В критериях дебюрократизации экономики РФ и исполнения административной реформы политика государства ориентирована на минимизирование степени государственного ввязывания в хозяйственную работу предпринимательского общества.

Таким образом, муниципалитеты, делая упор на помощь населению, получают конкретные рычаги воздействия на потребительский рынок и обязаны активно пользоваться ими в заинтересованности населения. Кроме того, муниципальные предприятия и учреждения закупают на потребительском рынке продукты питания для детских учреждений, лечебниц, учреждений общественного предназначения и т.п., медикаменты , горючее, транспортные средства, материально-технические ресурсы для содержания и починки городского жилищного и нежилого фонда и т.п.

Для уменьшения расходов на эти цели орган местного самоуправления создают особые структуры, изучающие потребительский рынок и заключающие договоры на товарные поставки продовольствия и иной продукции для муниципальных нужд. Действующим регулятором цен на потребительском рынке считаются налоговые льготы. С их поддержкой возможно привлечь на рынки мегапо-

лиса крупных продавцов из других регионов и сопредельных стран или, напротив, удерживать завоз кое-каких товаров. Из иных экономических регуляторов цен следует обозначить ставки арендной платы за торговые и складские помещения.

Муниципальная власть влияет на потребительский рынок еще с поддержкой административных и контрольных устройств механизмов. К ним могут быть отнесены: установление правил торговли на территории муниципального образования, предусмотренное законодательством лицензирование торговли отдельными видами продукции, взаимодействие с государственные органы санитарно-эпидемиологического наблюдения, торговой и ветеринарной инспекций, создание муниципальных структур по защите (в том числе судебной) прав покупателей и помощь работы надлежащих социальных организаций. В составе администрации муниципального образования, как правило, формируется структурное подразделение по регулировке потребительского рынка, в состав которого имеют все шансы входить специалисты по защите прав покупателей. В кое-каких городах введена должность заместителя руководителя администрации по потребительскому рынку. Не обращая на положительные моменты, в данный момент на потребительском рынке внятно выслеживается ряд неблагоприятных событий и нерешенных задач, не допускающих отрасли стремительно и действенно трудиться, увеличивать степень торгового сервиса населения. В городах излишне раскинулась сеть киосков, уличная торговля заполнена завозной, нередко низкокачественной продукцией. Товарами местного изготовления в ублажении спроса населения отведено одно из последних мест. Тем более ярко выслеживается на примере торговли спиртными напитками и детским питанием. Организация глобального питания (школьников, трудящихся, студентов и служащих) не соответствует прогрессивным технологиям изготовления и употребления пищи, сертификация предложений социального питания в области не начета. На селе буквально свернута заготовительная работа потребительской кооперации.

Частники, специализирующиеся этим видом предпринимательства, заготовленную продукцию и сырье вывозят, в основном, за пределы области. А органы местного самоуправления до нынешнего времени не обозначили точной позиции в развитии инфраструктуры потребительских рынков и предложений, защите интересов изготовителей и покупателей. Итак, что же изменилось на потребительском рынке за годы рыночных преобразований? Для начала, за последние годы быстро увеличилось количество частных

предприятий, которые активно соперничают меж собой (чего не было при социализме с его монополиями).

В реальное время все более предусматриваются интересы, предпочтениями и вкусы клиентов, значительно повысилось качество продуктов. Во-вторых, возрос оборот продуктов и предложений, вызванный наращиванием настоящих доходов населения, собственное, что и расширило потребительский спрос; происходит насыщение рынка самой различной конкурентной продукцией и т.д. Но, к огорчению, за годы рыночных преобразовании значительно увеличился ввоз продуктов, которые, хоть и уступают по качеству, но почаще выигрывают по стоимости, и используются большущим спросом у населения, что наиболее, формируя преграду для становления отечественных предприятий, в том числе затрудняя взлет и становление российского аграрного сектора. На нынешний день, потребительский рынок во многом находится в зависимости от государственных антимонопольных, таможенных, кредитно-банковских мер. И чем плодотворнее станут выполняться эти меры, тем прочнее и деятельнее станет формироваться нынешний потребительский рынок, тем повыше станет удовлетворенность покупателей и тем выше станет степень жизни населения.

В России шаг за шагом возрастает доля среднего класса. Меняются преимущества потенциального покупателя. Стоимость как конкурентное преимущество постепенно отходит на второй план. Люди все более заботятся о качестве жизни и о своем самочувствие. Потребители раз за разом перебегают на западные стандарты и предпочитают более современные форматы, которые дают возможность экономить время, средства и получать высококачественные предложения в одном месте. От состояния потребительского рынка-значение цен, ассортимента предлагаемых товаров и услуг, находится в зависимости жизнедеятельности населения. Роль потребительского рынка в регионально экономике огромна: он обеспечивает связь производства и употребления, сбалансированность предложения и спроса. Нет таких людей, которые, не вовлекаются в дела, встающие на потребительском рынке. Вследствие этого, мы можем говорить о том, что собственно потребительский рынок считается одним из главных составляющих элементов развития региональной экономики. По удельному весу потребительский рынок, обеспечивающий жизнедеятельность населения, занимает основное пространство в системе регионов. Он действует тем лучше, чем больше производство и ввоз товаров с иных территорий соответствуют потребностям и платежноспособному спросу населения. В

реальное время есть большущее количество определений понятий «потребительского рынка», в которых выделяются те или другие общественные, экономические особенности становления данного элемента рыночной экономики. Традиционно, его составление ассоциируется с появлением в РФ в конце 80х начале 90х годов20-го века, рыночных отношений и неразрывно связывается с законодательством закреплением в ФЗ от 7 февраля 1992г. Потребительский рынок создает сферу конкретного экономического воздействия на человека и на момент общественной стабильности во всем обществе. Его сбалансированность по ценам, товар потокам, количеству и качеству товаров и предложений считается важной составляющей оценки качества жизни населения. Как ведомо, место потребительского рынка ориентируется территорий, на которой покупатели могут приобрести товар или услугу. В РФ сейчас принято выделять следующие виды потребительских рынков: 1) рынок экономического региона; 2) рынок края, области, республики, округа или же их группы; 3) рынок мегаполиса, региона, отдельных населенных пунктов, входящих в состав региона.

Сценарий становления региональных потребительских рынков на будущее состоит из нескольких этапов, мотивом которых является создание единого общероссийского рынка методом формирования рынков в условиях увеличения значения социально-экономического становления государства, преодоления монополизма в производстве продукции, повышения ее конкурентоспособности, становления наукоемких производств, сотворения рыночной инфраструктуры. Аспектами формирования разновидностей становления потребительских рынков приняты: 1) подъем этнического благосостояния; 2) совершенствование экологической обстановки; 3) увеличение производительности общественного производства; 4) достижение стойкости экономического и общественного развития; 5) закрепление обороноспособности государства.

Потребительский рынок, с одной стороны, является одной из основных составляющих структуры современной рыночной экономики, взаимодействующей с другими элементами по правилам, установленным государством, с другой – автономной системой, в которой отношения между участниками взаимосвязаны и регулируются, прежде всего, государственными правовыми актами. Потребительский рынок как система, имеющая исключительно важное значение для обеспечения жизнедеятельности населения, не может функционировать и развиваться только на основе саморегулирования. Смена общественных отношений в России, переход на рыночн-

ную основу развития, заложенную в первую очередь в развитии потребительского рынка, приводит к трансформации методологических положений эффективного развития региона.

В связи с формированием новых экономических отношений, радикальной сменой всей системы управления потребительским рынком, органов власти всех уровней с участниками потребительского рынка возникает необходимость разработки новых эффективно действующих механизмов регулирования потребительского рынка, способствующих согласованному взаимодействию всех его участников, что в свою очередь формирует систему приоритетных направлений развития, которая призвана обеспечить положительные результаты функционирования всех его составляющих. Тогда основными задачами реализации предлагаемого механизма управления должны быть: 1) обеспечение благоприятного предпринимательского климата путем снятия нормативно-правовых, административных и организационных барьеров, препятствующих эффективному развитию бизнеса; 2) оказание субъектам потребительского рынка реальной финансово имущественной и организационно методической поддержки со стороны государства; 3) обеспечение предприятий квалифицированными информационными, консалтинговыми и обучающими услугами.

Механизм управления развитием потребительского рынка региона в современных условиях должен опираться на следующие принципы: 1) обеспечения единства экономического пространства региона; 2) создания равных условий экономического развития территорий (городов и районов); 3) свободного перемещения товаров, капиталов, рабочей силы и информации; 4) эффективной защиты экономической среды независимо от внутренних административных границ; 5) равных правовых условий для свободы экономической деятельности.

Реализация данных задач, направлений и принципов при управлении потребительским рынком региона показывают, что управление должно носить системный и комплексный характер, отвечая на все вызовы и требования текущей ситуации в экономике и способствовать согласованному взаимодействию всех участников рынка, что в свою очередь формирует адекватную систему координации потребительского рынка, которая призвана стать инструментом защиты интересов всех его участников.

**Список использованных источников**

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления учебник / Изд-во «Юридическая литература», 2012. – 400 с.

**Личманюк Андрей Игоревич**
магистрант направления подготовки «Юриспруденция»
Научный руководитель: канд. юр. наук, доцент
**Салахетдинова Людмила Николаевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
pegas111666@mail.ru

# НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО СТАТУСА МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

Анализ необходимости совершенствования правового статуса муниципального служащего подразумевает комплексность. Названные предложения теоретического плана и рекомендации о совершенствовании законодательства в Российской Федерации помогут урегулировать вопросы статуса муниципального служащего более детально и конкретно.

Социально-экономические реформы, происходящие в обществе в настоящее время, являются причиной трансформации структуры и задач органов местного самоуправления, провоцируют усложнение процесса осуществления управленческой деятельности, побуждают рост персональной ответственности должностных лиц местного самоуправления за принимаемые решения. Данные особенности диктуют необходимость совершенствования правового статуса муниципального служащего. Изменения, происходящие в обществе, приводит к тому, что и муниципальная служба модернизируется и совершенствуется, подстраиваясь под требования времени.

Для того чтобы наметить пути совершенствования правого статуса муниципального служащего, необходимо провести анализ актуального состояния муниципальной службы, определить существующие проблемы.

Нельзя не отметить то факт, что в результате принятия Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ (ред. от 30.10.2018) «О муниципальной службе в Российской Федерации» в муниципальных образованиях была проведена огромная работа по повышению ее эффективности, оптимизации затрат на ее развитие, стимулированию деятельности муниципальных служащих, обеспечению открытости муниципальной службы для населения и созданию материально-технических условий для ее эффективного функционирования.

Также были проведены мероприятия по совершенствованию правовых, организационных, финансовых основ муниципальной службы и формированию профессионального кадрового состава муници-

пальной службы. То есть, работа по повышению эффективности муниципальной службы проводится успешно и имеет положительные результаты.

Несомненно, разработанные нормативно-правовые основы значительно повысили эффективность развития института муниципальной службы.

Тем не менее, необходимо совершенствование правового статуса муниципальных служащих. Проводимые изменения приведут к формированию высококвалифицированного состава служащих, что, в свою очередь, обеспечит эффективное местное самоуправление.

Предполагается, что приоритетными направлениями в совершенствовании правого статуса муниципального служащего должны стать следующие: внедрение современных технологий кадровой работы; повышение эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; учет профессиональных заслуг и моральных качеств муниципальных служащих при назначении на вышестоящую должность; предупреждение коррупции, выявление и разрешение конфликта интересов на службе; применение механизмов стимулирования и мотивации муниципальных служащих к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне; повышение эффективности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих; мониторинг общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы, повышение их ответственности за результаты своей деятельности.

С учетом условий ограничения бюджетных расходов и внешней нестабильности данные правления работа необходимо проводить поэтапно, учитывая особенности работы органов местного самоуправления.

В процессе совершенствования правового статуса муниципального служащего значимую роль играет система подготовки кадров. Низкий уровень кадрового потенциала существенно влияет на авторитет органов местного самоуправления у населения. Современное общество диктует иные условия, необходимы специалисты, способные разрабатывать и осуществлять принципиально новые концепции управления. Одним из основных направлений совершенствования должна стать вовлеченность заказчиков кадров, в том числе и органов местного самоуправления, в процесс подготовки и последующего переобучения кадров.

Эффективная система кадрового мониторинга и предоставление информации о вакансиях также способствовали бы решению кадровой проблемы. В каждом муниципальном образовании должна быть открытая и доступная база вакансий муниципальной службы. Реализация таких направлений работ, как создание единого информационно-коммуникационного пространства в системе муниципальной службы, разработка и внедрение единой методики проведения конкурсов, широкое использование технологии кадрового планирования при формировании штатной численности муниципальных органов, позволят усовершенствовать организационные основы управления муниципальными кадрами. Повышение степени прозрачности работы органов власти, повысит общественный контроль и снизит уровень коррупции.

М.С. Шайхуллин отмечает, что «отсутствие прямого указания на гласность и открытость при решении населением вопросов местного значения в современных условиях следует отнести к серьезному конституционному пробелу, равно как и то, что в главе, посвященной местному самоуправлению, не нашло закрепление право граждан на местное самоуправление». В связи с этим для оживления гражданской активности, расширения вовлеченности жителей муниципальных образований в процессы решения местных вопросов представляется необходимым в статью 130, открывающую конституционный институт местного самоуправления, внести дополнения в части указания на принцип гласности как базовый принцип местного самоуправления[1].

Актуально и своевременно вводить в закон о местном самоуправлении формы общественного контроля со стороны населения муниципального образования над реализацией полномочий органами и должностными лицами местного самоуправления, исполнением их задач и функций.

М.Е. Панкратова отмечает, что «представляется целесообразным установить правовые последствия обнаружения коррупциогенных факторов в нормативном правовом акте»[2], подразумевая возможность его последующей судебной дисквалификации на этом основании. Речь идет об усилении требований к лицам, которые осуществляют независимую антикоррупционную экспертизу. Возможно закрепление этих требований в федеральном законе. Это обосновывается тем, что поиск

[1]Шайхуллин М.С. Принципы муниципальной службы и юридические гарантии их реализации // Вестник ВЭГУ. 2017. № 3. С. 112.

[2]Панкратова М.Е. Основы правового статуса муниципального служащего // Законность и правопорядок в современном обществе. 2016. № 31. С. 15.

новых путей противодействия коррупции приобретает особую значимость и актуальность, ведь распространенность коррупции в современном российском обществе стала важным негативным фактором, определяющим сознание населения.

Что касается повышения эффективности поощрений и мотивации муниципальных служащих, то этого необходимо изменить характер управленческого воздействия на муниципального служащего, применяя систему моральных и материальных видов стимулирования и дифференцированный подход.

С целью повышения эффективности профессионального развития муниципальных служащих необходимо начальное звено управленческого кадрового резерва образовывать именно на уровне органов муниципальной власти. Наличие кадрового резерва внутри конкретного муниципального органа будет способствовать подготовке кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности, эффективно организовать обучение и стажировку специалистов.

Гласность и коллегиальность должны стать основными принципами при формировании кадрового резерва муниципальных служащих. При этом необходимо наличие обратной связи, т.е. учет мнения кандидатов в резерв, что будет способствовать дальнейшему укреплению и развитию[1].

В качестве одного из перспективных направлений можно назвать вовлечение в муниципальное образование молодежи. Для этого можно применять проектный подход с целью выявления наиболее талантливой, активной и творческой молодежи, обладающей необходимым управленческим потенциалом и активной гражданской позицией.

Таким образом, предложенные направления совершенствования правого статуса муниципального служащего помогут не только повысить престиж муниципальной службы, но и повышать качество службы, формировать новый тип муниципального служащего, востребованного в современных условиях.

**Список использованных источников**

1. О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 05 марта 2007 г. №25-ФЗ (в ред. от 03

[1] Малявкина Н.В., Матвеева Е.С. Комплексная оценка эффективности правового статуса муниципального служащего // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2016. №1. С. 23.

августа 2018г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2007. № 10. Ст. 1152.

2. Малявкина Н.В., Матвеева Е.С. Комплексная оценка эффективности правового статуса муниципального служащего // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2016. №1. С. 22-25.

3. Панкратова М.Е. Основы правового статуса муниципального служащего // Законность и правопорядок в современном обществе. 2016. № 31. С. 13-30.

4. Шайхуллин М.С. Принципы муниципальной службы и юридические гарантии их реализации // Вестник ВЭГУ. 2017. № 3. С. 110-119.

**Лосева Екатерина Романовна**
бакалавр направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Титова Марина Владимировна**
Липецкий филиал РАНХиГС
21ler95@mail.ru

## ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

На сегодняшний день существует множество различий в основах деятельности между бизнесом и государственными органами, однако проектное управление как форма организации работы может быть применена и в работе органов власти. Исходя из того, что проектное управление находится на самом высоком уровне, в основных направлениях деятельности правительства Российской Федерации на период 2018 года учтен частичный переход на проектное управление в органах государственной власти.

Актуальностью данной статьи является факт того, что Правительство Российской Федерации активно внедряет и использует в государственном управлении подход, который в свою очередь трансформируются в перечень исполняемых государственных программ, охватывающих все стороны жизни общества и государства в целом. Для того чтобы достичь поставленных целей в современных условиях и эффективнее расходовать бюджетные средства, необходимо внедрение и использование новых управленческих инструментов.

Один из таких инструментов - проектное управление.

Во всем мире методы проектного управления показали свою востребованность и эффективность. Правительство Российской Федерации, сформировало бюджетный процесс по программному принципу, и тем самым создало предпосылки для развития практики проектного управления в российских государственных органах.

Более того, использование методов проектного управления как ключевого инструмента повышения эффективности деятельности Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти отражено в Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период 2018 года.[1]

7 мая 2018 года Президент России Владимир Путин подписал Указ №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

В Указе определены национальные цели развития Российской Федерации на период до 2024 года. В целях реализации положений Указа Президента Правительству РФ поручено совместно с органами государственной власти субъектов РФ разработать и представить национальные проекты (программы) по 12 направлениям: демография; здравоохранение; образование; жильё и городская среда; экология; безопасные и качественные автомобильные дороги; производительность труда и поддержка занятости; наука; цифровая экономика; культура; малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы; международная кооперация и экспорт.

23 мая 2018 года Председатель Правительства РФ Дмитрий Медведев дал поручения, направленные на обеспечение реализации Указа Президента России «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

6 июня 2018 года были опубликованы Методические указания по разработке национальных проектов (программ), разработанные в целях реализации положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Методические указания содержат формы для разработки национальных проектов, включая разработку паспортов национальных проектов и паспортов федеральных проектов, в том числе планов мероприятий по реализации федеральных проектов.

[1] Моисеев И.В. Проектное управление реализацией стратегий // Бюджет. 2015. №12. С. 54

31 октября 2018 года принято Постановление Правительства РФ № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации». В Постановлении установлен порядок и функциональная структура организации проектной деятельности, определены единые подходы к проектной деятельности в Правительстве России, органы управления проектной деятельностью, последовательность действий, функции, полномочия и ответственность участников проектной деятельности в ходе инициирования, подготовки, реализации, мониторинга и завершения проектов.[1]

На данный момент, как и в любой другой системе, в проектном менеджменте в государственном управлении сложилась неоднозначная ситуация. С одной стороны, в рамках практически каждого направления государственного и муниципального управления сегодня утверждаются многочисленные программы и проекты. С другой стороны, ими не управляют должным образом как проектами с использованием проектных технологий. Эти аспекты повлекли за собой возникновение следующих проблем внедрения проектного управления в государственные органы власти.

Во-первых, острая нехватка специалистов в области управления проектами, а так же недостаточный уровень компетенций госслужащих в сфере проектного управления зачастую не позволяет соблюдать на практике и такое требование ведения проектов, как корректная разработка проектной документации. Присутствуют недостатки при составлении карт проектов, отсутствуют в документах сведения обо всех необходимых событиях или мероприятиях проектов.

Во-вторых, недостаточная мотивация у госслужащих к использованию проектных технологий обусловлена рядом факторов: отсутствием единой системы управления проектами в органах государственной власти, отсутствием со стороны руководства административной поддержки внедрения инструментов управления проектами в деятельность органов государственного управления, отсутствием заинтересованности в управлении проектами, непониманием эффектов и выгод от использования проектных инструментов и неумение прогнозировать и работать на упреждение, вследствие чего, проблемы начинают решаться только после их возникновения.

В-третьих, отсутствие информационных систем по управлению проектами приводит к затруднению процедур отбора наиболее эффективных и менее затратных проектов, создания реестра проектов, кон-

[1] Центр проектного менеджмента РАНХиГС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://pm.center/projectmanagement/

троля выполнения работ по проектам (отслеживание сроков, качества и затрат по проектам), оценке риска проектов, хранения документации по проектам и др.

Для устранения имеющихся проблем необходимо прийти к следующим действиям, способствующим усовершенствования как в системе органов власти, так и работы органов власти с проектным управлением:

1. Постоянное обучение сотрудников, как руководящего, так и рядового звена в направлении повышения конкретных компетенций для решения определенных профессиональных задач.

2. Четко распределять роли и ответственность между работниками во избежание некачественного выполнения возложенных функций.

3. Фиксировать результаты каждого этапа, определять его недостатки и преимущества, вносить необходимые изменения.

4. Повысить мотивацию работников (материальную и моральную) по результатам личной эффективности и общей успешности начинания.

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, что на эффективность осуществления проектного менеджмента в органах государственной власти влияет большое количество аспектов, среди которых особо стоит выделить как саму специфику деятельности органов государственного управления, затрудняющую внедрение традиционных проектных технологий, так и человеческий фактор.

Поэтому необходимо направить немалую часть внимания на реорганизацию, как самой системы органов государственной власти, так и на заинтересованность и приобщение госслужащих к такому ведущему на сегодняшний день инструменту, как проектное управление.

**Список использованных источников**

1. ГОСТ Р-54869-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом» [электронный ресурс]. - Режим доступа: http://standartgost.ru (дата обращения: 01.12.2018).

2. Моисеев И.В. Проектное управление реализацией стратегий // Бюджет. 2015. №12. С. 159.

3. Центр проектного менеджмента РАНХиГС [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://pm.center/projectmanagement/ (дата обращения: 01.12.2018).

**Мазунина Элла Александровна**
Студентка факультета Экономики и права
Научный руководитель: канд.экон.наук, доцент кафедры экономики и управления
**Шалина Надежда Викторовна**
Кировский филиал РАНХиГС
ellamazunina@yandex.ru

# ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Принятие управленческого решения невозможно без предвидения будущего, т.е. прогнозирования. Любое управленческое решение, по своей природе, является прогнозным. Прогнозирование - фундаментальная основа, на которой выстраивается управленческая деятельность, и без которой невозможна реализация эффективных управленческих решений.

Слово «прогнозирование» происходит от греческого слова, означающего предвидение или предсказание. В самом общем смысле прогнозирование означает разработку прогноза в виде формулирования вероятностного суждения о состоянии какого-либо явления в будущем[1].

Необходимость осуществления прогнозирования обусловлена следующим:

1) выявить возможности для изменения событий;

2) определить вероятностные проблемы;

3) возможность моделировать варианты событий с учетом будущих факторов.

Таким образом, основная ключевая функция прогнозирования – это проведение анализа социально-экономических процессов и тенденций, предвидение новых экономических ситуаций и выявление проблем.

[1] Зеленков М.Ю. Политология для юристов М.: Юридический институт МИИТа, 2003г.. С. 563

В настоящее время существуют различные методы прогнозирования при принятии управленческих решений. Практическое использование того или иного метода прогнозирования определяется такими факторами как объект прогноза, наличие исходной информации, точность прогноза и т.д. Поэтому выделяют интуитивные (качественные) и формализованные (количественные) методы прогнозирования.

Интуитивные методы базируются на экспертных оценках специалистов в области принимаемых решений. Они принимаются, если объект прогнозирования слишком прост, и тогда расчеты не уместны, или же слишком сложный, когда присутствуют несколько факторов.

Иначе это методы экспертных оценок, которые можно поделить на:

- Индивидуальные (метод интервью и аналитические методы);
- Коллективные: предполагают определение согласованности мнений экспертов по перспективным направлениям развития объекта прогнозирования (метод коллективной генерации идей (мозговой штурм), «6-3-5», метод Дельфи, метод комиссий, метод написания сценария)[1].

Посредством метода экспертных оценок решаются следующие задачи:

- составляются перечни возможных событий за определенный промежуток времени по исследуемой проблеме;
- определяются наиболее вероятные интервалы времени совершения совокупности событий;
- определяются цели и задачи с упорядочением их по степени важности; разрабатываются альтернативные варианты решения проблем с оценкой их предпочтения;
- разрабатываются альтернативные варианты распределения ресурсов с ранжированием их очередности;
- разрабатываются альтернативные варианты принятия решений в определенной ситуации с оценкой их предпочтительности[2].

Но данные методы дают лишь объективную оценку прогнозирования, поэтому необходимо также использовать формализованные методы.

[1] Изосимов С.В., Шевченко А.Л., Шевченко В.Л. Методы прогнозирования и их применение в практике менеджмента// журнал «Экономикс» №3 – 2014г.. С.73-76

Формализованные методы базируются на математическом анализе. К ним можно отнести экстраполяцию и экономико-математическое моделирование.

Самым распространенным методом прогнозирования является метод экстраполяции – перенос на будущее тенденций прошлого и настоящего. Экстраполяция может осуществляться следующими методами:

1) Метод линейной экстраполяции: прогнозные величины определяются на основе среднего прироста исследуемой величины за определенный период времени. Например, для принятия эффективного управленческого решения в экономической сфере нам необходимо спрогнозировать ВВП в 2018 году (данные взяты с сайта Федеральной государственной статистики)[1]:

Таблица 1 – Валовой внутренний продукт (в текущих ценах, млрд.руб.)

| Год | ВВП | Прирост ВВП |
|---|---|---|
| 2013 | 73133,9 | - |
| 2014 | 79199,7 | 6065,8 |
| 2015 | 83387,2 | 4187,5 |
| 2016 | 86148,6 | 2761,4 |
| 2017 | 92037,2 | 5888,6 |

$$Сред.прирост\ ВВП = \frac{(6065,8+4187,5+2761,4+5888,6)}{4} = 4725,8\ млрд.руб. \quad (1)$$

$$ВВП\ на\ 2018\ год = 92037,2 + 4725,8 = 96763\ млрд.руб.$$

Таким образом, мы можем спрогнозировать динамику ВВП и на последующие годы, что поможет нам предвидеть ситуацию и выработать такое управленческое решение, которое бы способствовало эффективному решению проблемы.

По данным таблицы 1 мы видим, что в 2015 и 2016 гг. прирост ВВП упал. Мы можем с помощью интуитивных методов прогнозирования проанализировать эти года, оценить ситуации, которые произошли в эти года, что могло повлиять на рост ВВП, и тем самым принять эффективное управленческое решение, чтобы в последующие года такого не произошло.

[1] http://www.gks.ru/ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]

Так же можно рассчитать показатель ВВП и по кварталам, для наиболее детального анализа. Это можно сделать методом простой средней линейной зависимости.

2) метод простой средней линейной зависимости: прогнозирование объектов, которые можно выразить в линейной зависимости. Данный метод позволяет учесть сезонные колебания.

Таблица 2 – Валовой внутренний продукт (в текущих ценах, млрд.руб.)

| Год | 1 кв | 2 кв | 3 кв | 4 кв | За год |
|---|---|---|---|---|---|
| 2013 | 16375,3 | 17538,8 | 19058,1 | 20161,7 | 73133,9 |
| 2014 | 17390,2 | 19128,0 | 20758,6 | 21922,9 | 79199,7 |
| 2015 | 18579,1 | 19865,7 | 22017,6 | 22924,8 | 83387,2 |
| 2016 | 19110,1 | 20624,9 | 22515,8 | 23897,8 | 86148,6 |
| 2017 | 20549,8 | 22035,1 | 23948,8 | 25503,4 | 92037,2 |
| Итог | 92004,5 | 99192,5 | 108298,9 | 114410,6 | 413906 |

По данным таблицы 2 рассчитаем средний объем:

$$Сред.объем = \frac{Итог\ за\ квартал\ (год)}{рассматриваемый\ период\ (5\ лет)}: \quad (2)$$

Получается:

1кв – 18400,9; 2 кв – 19838,5; 3 кв – 21659,8; 4 кв – 22882,1; За год – 20695,3.

Теперь необходимо рассчитать квартальные индексы:

$$Кв.инд. = \frac{Средний\ объем\ за\ квартал}{Средний\ объем\ за\ год}: \quad (3)$$

1 кв – 0,89; 2 кв – 0,96; 3 кв – 1,05; 4 кв – 1,11;

Далее рассчитаем прогнозные значения ВВП 2018 года по кварталам (для этого необходимо взять годовой ВВП за 2018 год (который мы рассчитали в 1 примере, 96763 млрд.руб.).

$$ВВП_{2018}(квартал) = \frac{ВВП\ за\ 2018}{4} \times кв.инд.: \quad (4)$$

1 кв – 21529,8 млрд.руб.; 2 кв – 23223,1 млрд.руб.; 3 кв – 25400,3 млруд.руб.; 4 кв – 26851,7 млрд.руб..

Мы получили показатели ВВП по кварталам, это позволит нам более детально проанализировать данные и учесть сезонные колебания.

Также существуют и другие методы прогнозирования:

3) метод наименьших квадратов: позволяет выявить зависимость, построить линейную функцию;

4) метод скользящей средней: является одним из широко известных методов сглаживания временных рядов. Применяя этот метод, можно элиминировать случайные колебания и получить значения, соответствующие влиянию главных факторов[1].

В современной науке существуют и другие методы, которых насчитывается более 150, однако реально применяются на практике 15-20 методов прогнозирования.

При принятии управленческих решений необходимо соблюдать следующую технологию (этапы прогнозирования):

1) Составление задания на прогноз: на данном этапе отражается объект прогнозирования, формулируются цели и задачи, задается период упреждения (срок прогнозирования), определяется вероятность осуществления прогноза и требуемый интервал времени, порядок разработки прогноза и его организационные основы;

2) Предпрогнозный анализ: исследуется объект прогнозирования, выявляются показатели и факторы, определяющие его развитие, выявляется взаимосвязь установленных факторов (на этой основе определяются тенденции развития объекта и вырабатывается прогнозная модель в форме вербального или математического описания объекта, таблицы или графа, позволяющая получить информацию о возможном состоянии объекта в будущем);

3) Исследовательский этап (поисковый): проводится анализ прогнозной модели, осуществляются прогнозные эксперименты. При исследовании прогнозной модели варьируются характеристики объекта, выявляются возможные варианты развития объекта. Таким образом, определяется сценарий прогноза, так же выявляются ключевые проблемы развития объекта;

4) Проектный этап (нормативный): уточняется сценарий развития объекта, производится отбор ключевых проблем на период упреждения и выявляются приоритеты в решении проблем. Основная задача – определение альтернативных путей решения проблем и выбор наиболее приоритетных из них;

5) Организационный этап: разрабатываются мероприятия по достижению целей, уточняются сроки, необходимые ресурсы, формируется состав исполнителей и список конкретных мероприятий;

---

[1] Осипенко С.А. Экономико-математическое моделирование: учебно-методическое пособие/ С.А. Осипенко – М.; Берлин: Директ- Медия, 2018г.. С. 146.

6) Отчет по прогнозу: описывается проделанная работа и дается финансовая оценка.

Чтобы принятое управленческое решение было эффективным необходимо пройти все эти этапы. Конечно, прогнозирование не дает сто процентного предвидения наступления тех или иных событий, т.к. вероятность наступления этих событий имеет элемент случайности, но прогнозирование позволяет оценить альтернативные варианты управленческих решений, которые могут способствовать максимальному приближению к желаемому результату и его достижению.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1) Прогнозирование является неотъемлемой частью при принятии управленческих решений. Ни одно управленческое решение не может быть принято без анализа и предвидения будущего;

2) Существует более 150 методов прогнозирования, поэтому необходимо правильно и «с умом» определять, подойдет ли данный метод прогнозирования к конкретной ситуации или к объекту прогноза;

3) Прогнозирование необходимо проводить только на основе достоверных, научно обоснованных данных.

4) Без правильно сконструированной технологии прогнозирования невозможна реализация эффективных управленческих решений;

5) Необходимо, чтобы на каждом этапе прогнозирования осуществлялся его анализ и корректировка, во избежание рассогласований и негативных тенденций в будущем.

**Список использованных источников**

1. Зеленков М.Ю. Политология для юристов М.: Юридический институт МИИТа, 2003г.. С. 563

2. Изосимов С.В., Шевченко А.Л., Шевченко В.Л. Методы прогнозирования и их применение в практике менеджмента// журнал «Экономикс» №3 – 2014г.. С.73-76

3. Осипенко С.А. Экономико-математическое моделирование: учебно-методическое пособие/ С.А. Осипенко – М.; Берлин: Директ-Медия, 2018г.. С. 146.

4. http://www.gks.ru/ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]

**Манухова Виктория Витальевна**
бакалавр направления подготовки «Государственное и
муниципальное управление
Научный руководитель: канд. экон. наук
**Титова Марина Владимировна**
Липецкий филиал РАНХиГС
manukhova0709@gmail.com

## ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ОСНОВА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРИОРИТЕТОВ РАЗВИТИЯ

Проектное управление (управление проектами) - организационная деятельность по оперативному управлению проектом в условиях ограничений.

Проектное управление хорошо зарекомендовало себя во многих сферах развития страны. Например, в 2014 году, во всех субъектах РФ, были утверждены методические рекомендации по внедрению проектного управления в органах исполнительной власти.

Отличным примером служит Белгородская область. Там начало проектному управлению было положено ещё в 2010 году («Постановлением правительства Белгородской области от 31 мая 2010 г. № 202-пп «Об утверждении положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области»). Соответствующие изменения в регионе кзменения коснулись практически всех ключевых сфер: здравоохранения, транспорта, социальной сферы.

Организация проектного управления позволила Белгородской области повысить эффективность деятельности органов государственной и муниципальной власти, достигнув при этом положительного экономического (снижение административных барьеров, повышение инвестиционной привлекательности региона), социального (участие граждан в инициации и реализации проектов, повышение открытости и прозрачности деятельности органов власти) и управленческого эффекта.

В проектную деятельность в Белгородской области вовлечено 30 региональных органов власти и 22 муниципальных образования

области; более 50% всех государственных и муниципальных служащих, из которых более 800 государственных и 1500 муниципальных прошли обучение проектному управлению. Общее количество зарегистрированных проектов составляет более 3100, из них 2000 – завершенных, 800 – в реализации, 300 – в разработке; 2/3 всех проектов составляют муниципальные, 1/3 – региональные. (данные на 2017 год).

Опыт внедрения проектного управления в Белгородской области оказался более чем удачным. Некоторыми характеристиками являются: увеличение прироста валового регионального продукта (более 3 млрд руб.), сокращение сроков согласования проектов, и увеличение скорости освоения инвестиций (на 23%).

Проектный менеджмент дает возможность выстроить прямую зависимость между результативностью деятельности государственных служащих и материальным и моральным их стимулированием. Кроме того, проектный подход обеспечивает детализацию и прозрачность деятельности, минимизирует перерасход бюджетных средств, обеспечивает оптимальное распределение временных, человеческих и материальных ресурсов, способствует повышению уровня качества межведомственного взаимодействия для достижения общего и понятного всем результата. Внедрение проектного управления позволяет сокращать время выполнения работ на 20–50 процентов.

7 мая 2018 года президент Владимир Путин представил перед правительством 12 приоритетных направлений развития в соответствии с которыми разработаны и утверждены 12 национальных проектов на период 2018-2024 гг. Основным инструментом реализации национальных приоритетов становится проектное управление на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Для более эффективного использования проектного управления необходимо формирование проектного мышления у сотрудников, занятых проектной деятельностью. На этот же раз перед ними будет стоять конкретная задача, которую нужно решать качественно, в срок и «не вылезая» за рамки бюджета.

К сожалению, помимо всех плюсов, у проектного управления есть и отрицательные стороны. Например, недостаток качественно подготовленных кадров. К тому же, к проектному менеджеру устанавливаются довольно высокие требования, как к управленцу; и помимо сложности набора команды, ещё возникает трудность с поиском руководителя проекта.

Отсюда следует, что для стопроцентно удачной и эффективной работы системы проектного управления, в первую очередь нужно заботиться о мотивации персонала, который нужно заранее обучать и

учить работать в команде. Очень уместно было бы создание, например, учебного центра, направленность которого будет непосредственная подготовка широкопрофильных, и главное, высококвалифицированных управленцев.

Отсутствие системы мотивации участников проектной деятельности, несмотря на большую работу, выполненную по внедрению проектного управления, приводит к низкому уровню эффективности использования проектного управления, отсутствию заинтересованности в выполнении проектных обязанностей со стороны участников проектов, а также отсутствию инициативы по инициированию проектов в органах власти.

Целесообразно, принять единый нормативно-правовой документ, учитывающий накопленный опыт и регламентирующий все аспекты мотивации участников проектной деятельности в органах исполнительной власти и государственных органах Липецкой области.

**Список использованных источников**


1. Ресурсы без центров. "Проектное управление - это что такое? Плюс и минусы"// Портал "ФБ.РУ"//[Электронный ресурс] http://fb.ru/article/276837/proektnoe-upravlenie---eto-chto-takoe-plyusyi-i-minusyi (дата обращения 17.11.2018)
2. Ресурсы без центров. "Факторы успеха региональных институтов развития:проектное управление"//Федеральное интернет-издание "Капитал страны" //[Электронный ресурс] http://kapital-rus.ru/articles/article/faktory_uspeha_regionalnyh_institutov_razvitiya_proektnoe_upravlenie/
4. Ресурсы без центров. //Предварительные итоги оценки Индекса проектной деятельности по регионам ...//Портал "Центр Проектного менеджмента" //[Электронный ресурс] https://pm.center/company/news/predvaritelnye-itogi-otsenki-indeksa-proektnoy-deyatelnosti-po-regionam-predstavili-na-krasnoyarskom/ (дата обращения 17.11.2018)
5. Ресурсы без центров. "Проектное управление в Белгородской области//Интернет издание "Бюджет.RU"//[Электронный ресурс] http://bujet.ru/article/193742.php (дата обращения 17.11.2018)
6. Куправа Т.А. Управление проектами. Вводный курс: Учеб. пособие. – М.: изд-во РУДН, 2008. С. 1-19
7. Ресурсы без центров." 12 новых национальных проектов президента" //Интернет издание "Газета Протестант"//[Электронный ре-

сурс] http://www.gazetaprotestant.ru/2018/05/12-novyx-nacionalnyx-proektov-prezidenta-rossii/ (Дата обращения 17.11.2018)

**Матюхин Александр Александрович**
магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. кафедры ГМСиМ
**Владимирова Светлана Викторовна**
aleksandr488@yandex.ru

## СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Агропромышленный комплекс является важной сферой государственных и общественных интересов и в последние годы относится к приоритетным направлениям государственной политики. АПК объединяет все отрасли хозяйства, принимающие участие в производстве сельскохозяйственной продукции, ее переработке и доведении до потребителя. Значение агропромышленного комплекса заключается в обеспечении страны продовольствием и другими потребительскими товарами.

В Национальном докладе «О результатах реализации в 2017 году Государственной программы развития сельского хозяйства на 2013–2020 годы» отражены основные итоги развития сельского хозяйства в 2017 году (далее Государственная программа).

Как показало исследование, в 2017 году индекс производства продукции сельского хозяйства во всех категориях хозяйств составил 102,4%, превысив целевой показатель Государственной программы на 0,7%.

Индекс производства продукции растениеводства в хозяйствах всех категорий составил 102,1%. В 2017 году был обеспечен рост производства зерновых и зернобобовых культур (на 12,2% выше уровня 2016 года), в том числе пшеницы (на 17,1%), сахарной свеклы (на 1,1%), гречихи (на 28,5%), сои (на 15,5%), рапса (на 51,1%).

Индекс производства продукции животноводства в 2017 году составил 102,8%. Выполнение целевого показателя индекса производства продукции животноводства связано с ростом производства продукции птицеводства и свиноводства на 6,9% и 5% соответственно.

Индекс производства пищевых продуктов составил 105,6% (что выше показателя 2016 года на 2,5 %), индекс производства напитков в 2017 году составил 99 % (табл.1).

Таблица 1 – Выполнение основных показателей Государственной программы в 2017 году

| Показатель | 2017 год | | |
|---|---|---|---|
| | план | факт | отклонение,% |
| Индекс производства продукции сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий, % | 101,2 | 102,4 | +0,7 |
| Индекс производства продукции растениеводства в хозяйствах всех категорий, % | 101,5 | 102,1 | + 0,6 |
| Индекс производства продукции животно-водства в хозяйствах всех категорий, % | 101,9 | 102,8 | +0,9 |
| Индекс физического объема инвестиций в основной капитал сельского хозяйства, % | 100,6 | 103,1 | +2,5 |

В соответствии с Федеральным законом от 19 декабря 2016 г. № 415-ФЗ «О федеральном бюджете на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов» Минсельхозу России в 2017 году на реализацию Государственной программы были предусмотрены бюджетные ассигнования в объеме 225 317,4 млн рублей[1].

Также в 2017 году Минсельхозу России были выделены дополнительные бюджетные ассигнования из резервного фонда Правительства Российской Федерации на следующие мероприятия Государственной программы:

- поддержка инвестиционного кредитования в АПК - 3689,2 млн рублей;

[1] «О ходе и результатах реализации в 2017 году «Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы» Национальный доклад [Электронный ресурс] Официальный портал Министерства сельского хозяйства РФ. URL: www.mcx.ru (дата обращения: 27.10.2018).

- поддержка создания и (или) модернизации объектов АПК - 280,4 млн рублей;

- поддержка сельскохозяйственных товаропроизводителей в целях повышения продуктивности в молочном скотоводстве - 120 млн рублей.

Кроме того, на реализацию мероприятия по обновлению парка сельскохозяйственной техники распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 апреля 2017 г. № 715 Минсельхозу России были выделены бюджетные ассигнования федерального бюджета в объеме 15 700 млн рублей.

В рамках Государственной программы осуществляется реализация приоритетного проекта «Экспорт продукции АПК», утвержденный протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 30 ноября 2016 г. № 11 по следующим направлениям:

- «Формирование системы продвижения экспорта продукции российского агропромышленного комплекса на зарубежных рынках»;

- «Содействие деятельности Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору по расширению доступа на зарубежные рынки продукции российского агропромышленного комплекса»;

- «Создание центра анализа экспорта продукции агропромышленного комплекса и изучение потенциальных зарубежных рынков сбыта».

Целью приоритетного проекта является повышение объема экспорта продукции сельского хозяйства на зарубежные рынки (в 2018 году до 19 млрд долл., в 2019 году - до 20,2 млрд долл, в 2020 году - до 21,4 млрд долл).

По данным Федеральной таможенной службы Российской Федерации, объем экспорта продовольственных товаров и сельскохозяйственного сырья (кроме текстильного) по итогам 2017 года составил 20,7 млрд долл., что выше планового значения на 15,6%. Объем экспорта в 2017 году превысил почти в 13 раз уровень 2000 года (1,6 млрд долл.)[1].

Как показало исследование, по данным Росстата, в 2017 году инвестиции в основной капитал сельского хозяйства (без субъектов малого предпринимательства) составили 374,7 млрд рублей, что составляет 103,1% к уровню 2016 года.

[1] Официальный сайт Министерства сельского хозяйства РФ. URL: www.mcx.ru (дата обращения: 27.10.2018).

Стимулирование инвестиционной деятельности в АПК способствует достижению целей Государственной программы, обеспечивая модернизацию сельского хозяйства, наращивание темпов роста производства сельскохозяйственной продукции.

В рамках Государственной программы осуществляется предоставление субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на компенсацию части процентной ставки по инвестиционным и по краткосрочным кредитам, привлеченным на развитие АПК.

Кроме того, с 2015 года осуществляется компенсация части прямых понесенных затрат сельскохозяйственных товаропроизводителей, связанных со строительством и (или) модернизацией объектов (плодохранилищ, картофеле- и овощехранилищ, тепличных комплексов, животноводческих комплексов молочного направления (молочных ферм), селекционно-генетических и селекционно-семеноводческих центров и оптово-распределительных центров).

Предоставление субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на возмещение части прямых понесенных затрат при одновременном возмещении части процентной ставки по инвестиционным кредитам (займам) позволяет значительно сократить сроки окупаемости инвестиционных проектов и повышает экономическую заинтересованность инвесторов в создании новых и модернизации действующих объектов АПК, что в конечном счете способствует наращиванию производства продукции и ускоренному импортозамещению.

Таким образом, по целому ряду показателей, достигнутых в 2017 году, отрасль превышает значения, которые заложены в Государственной программе.

**Список использованных источников**

1. «О ходе и результатах реализации в 2017 году «Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы» Национальный доклад [Электронный ресурс] Официальный портал Министерства сельского хозяйства РФ. URL: www.mcx.ru (дата обращения: 27.10.2018).

2. Владимирова С.В. Проблемы обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур АПК // Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 3-4 (25-26). С. 48-53.

3. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства РФ. URL: www.mcx.ru (дата обращения: 27.10.2018).

**Меликян Ани Ваграмовна**
студентка кафедры управления
Научный руководитель: канд. соц. наук,
доцент кафедры управления
**Богомолова Алла Викторовна**
ЛГПУ имени П.П. Семенова-Тян-Шанского
ani-2020@mail.ru

# ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Актуальность внедрения цифровых технологий в обучение муниципальных служащих связана с постоянным информационно-техническим прогрессом. Цифровизация процессов позволяет получать актуальную информацию быстро и качественно. В связи с этим современная образовательная среда переходит к цифровым технологиям.

Необходимость обучения государственных и муниципальных служащих связана с постоянными изменениями в сфере экономики, политики, а также социальных и духовных изменений. Преобразование в этих сферах влечет за собой необходимость изменений профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих, а именно, знаний, умений и навыков. Данное изменение необходимо для эффективного управления жизнедеятельности населения.

В 2015 году был подготовлен проект Федеральной программы «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015-2018г.)» где среди основных направлений реализации программы обозначено «обеспечение непрерывного профессионального развития государственных служащих»[1]. В Указе Президента РФ «О федеральной программе» также обозначено, что необходимо «рекомендовать органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления в пределах своих бюджетных средств принять участие в реализации программы»[2]. Помимо уча-

[1] Федеральная программа "Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)".

2 Указ Президента Российской Федерации о федеральной программе "Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 -

стия в программе, рекомендовано разработать и утвердить программы и планы развития государственной гражданской службы субъектов РФ и муниципальной службы.

Обеспечение непрерывного профессионального обучения в основном ориентировано на государственных служащих. Необходимость в большей степени обеспечивать профессиональным развитием муниципальных служащих обусловлено спецификой их деятельности, а именно непосредственное взаимодействие с населением.

Таким образом, способы и методы профессионального развития муниципальных служащих вытекает как из отечественного, так и зарубежного опыта обучения госслужащих. Так Качегура А.П. в работе «Обучение государственных служащих высшего уровня: опыт стран ОЭСР» отметила, что «помимо классических аудиторных занятий с широким использованием интерактивных методов и различных форм обучения (дневного и вечернего) применяются и другие формы повышения квалификации, в частности:

– непродолжительные обучающие семинары и круглые столы (1-3дня);

– краткосрочная стажировка (внутри ведомства, межведомственная или за рубежом);

– при командирование;

– наставничество (коучинг);

– индивидуальная подготовка с помощью инструктора.

В Великобритании практикуются такие мероприятия, как «завтрак с министром» в форме круглого стола для обсуждения интересующих всех участников вопросов. Аналогично в Канаде организуется «ужин» с депутатом, известным экспертом, руководителем государственного органа»[1].

Стоит отметить, что в связи с постоянным информационно-техническим прогрессом необходимо модернизировать систему профессионального образования в целом, в том числе государственных и муниципальных служащих. «Одна из наиболее заметных тенденций последнего десятилетия – цифровизация или диджитализация процессов, отношений, объектов. «Цифровой» характер информации и технологий работы с ней

---

2018 годы)" и плане мероприятий по развитию системы государственной службы Российской Федерации до 2018 года.

[1] Кочегура Александр Петрович Обучение государственных служащих высшего уровня: опыт стран ОЭСР // Государственное управление. Электронный вестник. 2015. №48.

позволяет ей усиливать свойства оперативности, актуальности, измеримости и качества»[1].

Одним из способов обучения муниципальных служащих является дистанционное обучение. К современным инструментам интерактивного обучения могут выступать веб-конференции, онлайн-семинары и вебинары. Данным способ обучения муниципальных служащих не требует больших финансовых затрат. Нет необходимости финансировать выезд муниципальных служащих к специалистам, либо же специалистов в муниципальное образование для профессионального обучения служащего.

Новым способом обучения государственных и муниципальных служащих является игра-симулятор. Московский городской университет управления Правительства Москвы презентовал симуляторную игру для руководителей на государственной службе «Управление ресурсами госучреждений». Симуляционная деловая игра является новым форматом обучения руководителей государственных учреждений качественному управлению финансовыми ресурсами и имуществом, начиная с грамотного планирования и реагирования на возникающие события до выполнения поставленных перед учреждением задач»[2].

Данным способ обучения госслужащих является наиболее эффективным, чем лекции о распределении ресурсов и об оптимальном финансировании. А с помощью симулятора руководители принимают управленческие решения и видят к каким последствиям они могут привести.

Для муниципальных служащих симулятор управленческих действий не реализуется в силу того, что большинство считают ненужным обучать муниципальных служащих с помощью игры-симулятора. Данное мнение является необоснованным, так как служащий любого уровня обучается эффективнее, когда он непосредственно вовлечен в процесс переподготовки в игровой форме.

Симулятор управленческих решений создается на основе полномочий служащего. При создании и реализации симулятора управленческих решений для муниципальных служащих практические решения будут учитывать интересы групп, проживающих на территории муниципального образования.

---

[1] Банных Г. А. Внедрение электронных технологий в дополнительное профессиональное образование государственных служащих / Г. А. Банных, С. Н. Костина // EDCRUNCH Ural: новые образовательные технологии в вузе : материалы международной научно-методической конференции (НОТВ-2017). — Екатеринбург: УрФУ, 2017. — С. 52-58.

[2] Главное контрольное управление города Москвы.

Данный симулятор позволит улучшить практическую подготовку служащих. К примеру, одним из разделов симулятора является программа развития особых экономических зон. Проиграв процесс создания ОЭЗ, муниципальному служащему покажется данный метод развития экономики муниципалитета эффективным. Данное решение может быть связано с тем, что экономические зоны задействуют трудовые ресурсы муниципального образования, что в свою очередь снизит социальную напряженность населения и повлияет на улучшение экономического состояния муниципалитета. Служащий, в ходе обучения, проиграв процесс создания ОЭЗ задумается о возможной перспективе создания таких зон на территории своего муниципального образования.

Таким образом, данный метод повышения квалификации дает не только знания, но и позволяет в процессе игры получить результат, который можно реализовать в данном муниципальном образовании, учитывая его специфику.

**Список использованных источников**

1. Указ Президента Российской Федерации о федеральной программе "Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)" и плане мероприятий по развитию системы государственной службы Российской Федерации до 2018 года.

2. Федеральная программа "Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)".

3. Банных Г. А. Внедрение электронных технологий в дополнительное профессиональное образование государственных служащих / Г. А. Банных, С. Н. Костина // EDCRUNCH Ural: новые образовательные технологии в вузе : материалы международной научно-методической конференции (НОТВ-2017). — Екатеринбург: УрФУ, 2017. — С. 52-58.

4. Кочегура Александр Петрович Обучение государственных служащих высшего уровня: опыт стран ОЭСР // Государственное управление. Электронный вестник. 2015. №48.

5. Главное контрольное управление города Москвы [Электронный ресурс]: https://www.mos.ru/glavkontrol/documents/arhiv-novostej/view/79723220/ (Дата посещения 25.10.2018г).

**Мельникова Дарья Юрьевна**
бакалавр 3 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
**Шурупова Ольга Сергеевна**
докт. филол. наук, науч. сотр. кафедры ГМСиМ
Липецкий филиал РАНХиГС
darsi.meln@gmail.com

## ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Важный компонент стратегически ориентированной политики организации – её кадровая политика, определяющая философию и важные принципы, реализующиеся в её деятельности посредством управления человеческими ресурсами.

Понятие кадровой политики. Как отмечает А.Я. Кибанов, кадровая политика является целенаправленной деятельностью по созданию рабочей силы, которая наилучшим способом способствовала бы объединению целей и приоритетов предприятия и его сотрудников. Анализ существующей кадровой политики в конкретных организациях позволяет выявить две причины их группировки. Первая связана с уровнем осведомлённости о правилах и нормах, которые лежат в основе кадровых мер.

Вторая основа для дифференциации кадровой политики – степень открытости организации в отношении внешней среды при формировании её персонала, фундаментальная ориентация на внутренние или внешние источники вербовки. По этой причине различают два типа кадровой политики – открытая (прозрачность организации для потенциальных сотрудников на любом структурном уровне) и закрытая (включение в состав новых сотрудников только с низкого официального уровня, заполнение вакансий на высших должностях - только из числа сотрудников организации).

Кадровая политика оправдывает необходимость использования

определённых методов найма, размещения и использования персонала, но не занимается детальным анализом их содержания и спецификой практической работы с персоналом. Кадровая политика организации – это стратегия работы с персоналом, направленная на создание высокопроизводительной и высокопрофессиональной, сплочённой и ответственной команды, способной отвечать на изменения во внешней и внутренней среде .

Формирование кадровой стратегии. Кадровая стратегия организации позволяет оценивать, анализировать и разрабатывать эффективную систему воздействия персонала на реализацию стратегии развития организации. Она основана на ценностях, разделяемых высшей иерархией управления – корпоративной философией и корпоративной культурой. Процесс разработки и реализации кадровой стратегии непрерывен, что находит отражение в тесной взаимосвязи между решением стратегических задач как в долгосрочной, так и в средне-, краткосрочной перспективах, то есть в их решениях с точки зрения стратегического, тактического и оперативного управления.

Взаимосвязь кадровой стратегии и кадровой политики в организации. Стратегические цели составляют основу для подробных оперативных

планов, хотя политика наполняет их моральным содержанием и элементами теории поведения. Стратегические цели можно измерить только в качественном выражении. Выбор стратегии основан на анализе всех факторов и определении наиболее перспективного варианта. То есть, отражение стратегии и политики персонала – это правила и процедуры компании.

Таким образом, стратегическое управление кадровой системой – это управление, которое опирается на человеческий потенциал как на основу организации, ориентирующий производственную деятельность на потребности потребителей. В то же время, стратегическое управление должно отвечать на вызовы окружающей среды и позволять организациям владеть конкурентными преимуществами, дающими ей шанс на выживание и достижение своих целей в долгосрочной перспективе.

Кадровая работа основана на системе правил, традиций, процедур, наборе мер, непосредственно связанных с подбором персонала, необходимой подготовке, размещении, использовании, переподготовке, мотивации, продвижении по службе и т.д. Для формирования адекватной кадровой политики важно исходить из идей, целей, норм и способов осуществления кадровых мер.

**Список используемых источников**

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. М.: ТК Велби, 2014. 688 с.
2. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. М.: Проспект, 2015. 64 с.
3. Шурупова А.С. Мобилизация знаниевого потенциала как фактор повышения эффективности управления экономикой региона // В мире научных открытий. 2011. №3 (15). С. 197-205.

**Мильцева Анна Сергеевна**
магистрант кафедры экономики и финансов
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ЭиФ
**Филатова Ирина Ивановна**
Липецкий филиал РАНХиГС
annmiltseva@mail.ru

## ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕПОЗИТНОЙ ПОЛИТИКОЙ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

Важнейшей задачей депозитной политики банка является создание такого баланса, при котором бы успешно велось привлечение вкладов от населения и юридических лиц для финансирования банковских операций и проектов, и в то же время оставалась возможность сохранения процентной

маржи, то есть положительной разницы между процентными доходами банка и его процентными выплатами. Для эффективного управления пассивами банка следует выявить взаимосвязи между собственным капиталом банка, привлеченными средствами и активами, определить оптимальные соотношения между ними[1].

Реализовать это возможно лишь с выработкой соответствующей стратегии банковской политики на основе системности подходов к ее формированию. В их числе:

а) обеспечение экономической целесообразности.

Предпринятые действия направлены на получение в конечном итоге прибыли. В этом состоит главная цель любой коммерческой организации. Если же депозитная политика включает в себя меры, не оправданные с экономической точки зрения, это будет означать невыполнение любо процентных обязательств по вкладам, либо повлечет за собой невозможность осуществлять иные операции, приносящие доход банку;

б) обеспечение и повышение экономической эффективности.

Банковские депозиты могут быть действенным фактором финансовой системы лишь в случае, если их привлечение и использование осуществляется на конкурентной основе. Финансовая монополия, когда один банк имеет возможность устанавливать единую процентную ставку по вкладам, гораздо менее эффективна, нежели когда существует конкуренция между банками, что, с одной стороны, предоставляет клиенту выбор, а с другой, стимулирует сами банки рациональнее организовывать и реализовывать собственную стратегию и тактику работы;

в) логическая совместимость компонентов банковской политики.

Депозитная политика не должна быть противоречива, то есть все финансовые инструменты конкретного коммерческого банка должны быть взаимоувязаны (к примеру, проценты по вкладам должны оказывать влияние на проценты по кредитам и так далее)[2].

Определим ряд основных элементов депозитной политики, используемых банком в ходе формировании собственной депозитной политики.

В их числе:

- целеполагание деятельности банка на данном этапе и в данной области;

---

[1] Грядовая О.В. Стратегия банков: финансово-ценовой аспект// Финансы. 2013. № 11. С. 18

[2] Мануйленко В.В. Формирование качественной структуры собственного капитала банка / В.В. Мануйленко // Банковское дело. 2014. № 12. С. 49.

- определение правил ведения депозитных операций; разработка правил использования вкладов;

- построение оптимального для конкретных условий баланса между видами вкладов (то есть величиной процентов по ним) и крайних сроков их хранения[1].

Под общими принципами депозитной политики понимаются принципы, единые и для государственной денежно-кредитной политики Центрального Банка, проводимой на макроэкономическом уровне, и для политики на уровне каждого конкретного коммерческого банка.

В практической работе каждый банк принципы своей депозитной политики определяет индивидуально, учитывая приоритетные цели, масштабность своих проектов, финансовые и социальные факторы развития.

Обобщим основные принципы формирования депозитной политики и наиболее важные задачи укрепления эффективности работы банка.

В их числе:

- обеспечение прибыли от ведения депозитные операций и /или создание условий для извлечения прибыли от этих операций в будущем;

-создание и поддержание оптимального уровня банковской ликвидности (как конкретных депозитных операций, так и всей финансово-экономической деятельности банка);

-обеспечение разнообразия форм, видов депозитов и эффективное ведение операций со всеми субъектами депозитной политики;

-согласованность и взаимозависимость (по срокам изъятия, объемам, процентным ставкам) депозитных и кредитных операций;

-определение и формирование оптимального для банка объема привлеченных средств и достижение индикативного уровня на практике;

-стремление к минимизации свободных ресурсов при организации депозитные и кредитные операции;

-активное использование «привязки» величины процентной ставки, прежде всего, по срочным вкладам с длительностью срока их размещения;

-обеспечение социально-экономической защищенности вкладчиков в условиях инфляционных процессов (проценты по срочным вкладам должны обеспечивать некую страховку для вкладчиков и превышать уровень инфляции);

-теоретическая разработка, изыскание и практическое применение конкретных мер и возможностей для сокращения процентных расходов банка по привлеченным вкладам и хеджирование рисков[1].

---

[1] Лаврушин О. И. Банковское дело: учебник/ О. И. Лаврушин. М.: Финансы и статистика, 2014. С.32

Такой комплексный подход к формированию и соблюдению важнейших принципов депозитной политики, как показывают результаты исследований и банковская практика, в полной мере способствует укреплению устойчивости, а в широком смысле, экономической безопасности коммерческого банка.

**Мурадян Офелия Арсеновна**
бакалавр 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Шаповалова Ирина Борисовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
mofeliya@inbox.ru

## МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК СРЕДСТВО УВЕЛИЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТОСПОСОБНОСТИ КОМПАНИИ

На сегодняшний день трудно переоценить значение мотивации персонала в организации. Умение профессионально использовать мотивационные подходы и стимулирование работников представляет мощное средство управления организацией, что не может не являться положительной чертой для руководителя. В случае правильного расчета «точек нажима» следует постепенно внедрять налаженную систему мотивации сотрудников.

Основу мотивации составляет стимулирование сотрудников организации, акцент их интересов не только на собственной выгоде, но и на пользе компании, которую они могут принести, если будут работать слаженно, эффективно. Важно заинтересовать и мотивировать работников так, чтобы они ещё и получали удовольствие от своей трудовой деятельности. Также желательно убедить сотрудника в том, что именно он нужен компании, именно этот человек способен вывести организацию на новый уровень, именно его потенциал в данной области является тем самым гением работоспособности и успеха.

Разработка и внедрение системы правильного стимулирования способно принести предприятию успех быстрее, чем работа «на износ» сотрудников.

---

[1] Банковское дело: базовые операции для клиентов: учеб. пособие / под ред. А.М. Тавасиева. М.: Финансы и статистика, 2014. С. 44.

Для достижения успеха в области мотивации руководителю требуется соблюдение ряда принципов:

- установление четких целей и задач;
- увязка целей и вознаграждения;
- гласность и наличие обратной связи;
- обеспечение мониторинга применения инструментов стимулирования в других компаниях;
- выявление ожиданий работающих сотрудников;
- единство моральных и материальных методов стимулирования, их сочетание;
- учет личных качеств работников и индивидуальных потребностей при стимулировании (что хорошо одному, будет неинтересно и ненужно другому).
- использование преимущественно положительных стимулов, так как преобладание стимулов отрицательного воздействия могут привести к напряженной обстановке в коллективе.

Инструментом стимулирования выступают виды мотивации. Рассмотрим набор стандартных типов мотивации, используемых фирмами:

Материальная или денежная – примером является назначение или повышение оклада, различного вида доплаты и надбавки, а также переменная часть заработка – премии, комиссионные и прочие.

Материальная неденежная – это выплаты, которые выступают как поощрительные, заслуженные, примером могут служить вознаграждения за заслуги, которые заключают в себе денежный аспект, но выдаваемое работнику в неденежной форме, это могут быть путевки, подарочные сертификаты.

Нематериальная – это такие вознаграждения которые не относятся и не подразумевают под собой денежного выражения они скорее играют роль похвалы, удовлетворения социальной и культурной потребности, заполняют пробел в неудовлетворённости самореализации, на практике они выражаются в признании статуса и заслуг (грамоты), предоставление отдельным сотрудникам особых условий работы (гибкий или свободный график).

Наиболее распространённой и эффективной системой материальной денежного стимулирования является внедрение системы KPI.Key Performance Indicators — KPI, которая в переводе с английского языка означает «комплекс ключевых показателей деятельности».

Под KPI понимаются определенные показатели эффективности, которые отражают существенный аспект деятельности организации.

При подробном анализе функций рассматриваемой системы появляется представление о наборе преимуществ, которыми она обладает:

- увязка целей организации с мотивацией персонала;

- эффективность работы сотрудников может быть измерена, в том числе в финансовых показателях;

- с помощью данной системы можно стимулировать работников, имеющих разный мотивационный профиль, применяя материальные и нематериальные виды мотивации и их комбинации.

Таким образом, внедрение правильной системы мотивации способно не только увеличить прибыль компании, но и облегчить управление коллективом организации, вследствие их объединения, в связи с пониманием важности общего дела, а также улучшить организационный климат организации.

**Список использованной литературы**

1. Аллин, О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О.Н. Аллин, Н.И. Сальникова. - М.: Генезис, 2017 - 248 с.

2. Одегов, Ю.Г. Мотивация персонала. Учебное пособие. Практические задания (практикум) / Ю.Г. Одегов. - М.: Альфа-пресс, 2016 -182 с.

3. Яковлева Т.Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда. – СПБ.: Питер, 2016. - 240 с.

**Нацкина Алена Денисовна**
бакалавр 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд.экон.наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Владимирова Светлана Викторовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
alenanatskih@gmail.com

## ИЛЛЮСТРАЦИЯ КОНФЛИКТОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ НА ОСНОВЕ РЕЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ, НА ПРИМЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ КНР И США

Движение капитала, внешнеэкономический обмен сейчас являются неотъемлемой частью развития любой страны, то есть мировая экономика становится все более интегрированной, отражая тем самым всеохватывающие процессы глобализации. На основе же принятых управленческих решений руководителей тех или иных стран экономическое благополучие государства может встать под вопрос.

КНР и США на данный момент являются двумя «локомотивами» на международной арене. Изучение тенденций и новейших особенностей китайско-американских экономических связей имеет огромное значение для понимания сущности современных взаимоотношений между сильнейшими державами и будущих направлений внешнеэкономической политики КНР.

В процессе исследования мы проследили хронологию формирования экономических отношений двух стран, выявили сложность и многогранность проблем, возникающих в результате реализации управленческих решений руководства КНР и США. Это нам позволило объяснить особенности современного этапа развития двухсторонних экономических отношений, лучше понять объективный характер целого ряда противоречий, спрогнозировать негативные последствия подобной политики.

Обратимся к истории. Взаимные экономические связи этих двух стран берут свое начало еще в 19 веке. На рубеже XIX—XX веков США провозгласили политику «открытых дверей». Она предусматривала создание и сохранение хотя бы внешне и формально равное положение в Китае всех конкурентов в борьбе за китайский рынок и за влияние в Китае. Данная политика была связана с тем, что, не имея политического и международного веса как у других великих держав, США не могли обеспечить за собой исключительную сферу влияния в Китае и поэтому выступали за «равные возможности», чтобы использовать свои экономические ресурсы.

В дальнейшем отношения стали ухудшаться и не восстанавливались вплоть до второй половины 70-х годов. С тех пор торгово-экономические отношения Китая и США постоянно шли в гору. Сейчас же из-за ряда двухсторонних санкций, которые все же были инициированы Америкой, снова наблюдается резкий спад в активности взаимных экономических связей.

Рассмотрим торговые отношения КНР и Америки в цифрах, постараемся отследить динамику. Экспорт из Китая в США в 2017 году составил 505,6 млрд. долл. США ( в 2016 – 466, 8 млрд.долл.). В то же время, как экспорт из США – лишь 130, 3 млрд. долл. (2016 год – 115, 7 млрд. долл.). В первом случае наблюдается рост на 8 %, во втором – на 12 %. Данная статистика говорит о том, что, несомненно, импорт китайских товаров колоссален. По данным Бюро экономического анализа США он представляет более 20% от всего импорта страны. Но также стоит отметить, что и Штаты в достаточно быстром темпе стараются расширить свой рынок на азиатской территории, увеличив тем самым влияние на экономику КНР.

Охлаждение отношений между странами стало особо острым с приходом к власти Дональда Трампа. Администрация Президента США 3 апреля 2018 обнародовала список продукции, импортируемой из КНР, в отношении которой Министерство торговли Соединенных Штатов намеревались ввести дополнительные 25%-ые пошлины. В ответ Госсовет Китая опубликовал перечень американских товаров, на которые могли быть установлены аналогичные сборы [3].

На Китае реализация подобных санкций сказалась очень болезненно ввиду масштабности рынка на территории Америки. Например, в середине апреля Министерство торговли США запретило китайскому телекоммуникационному гиганту ZTE приобретать американские комплектующие в течение семи лет. Компания же ZTE свернула значительную часть бизнеса. Соответственно, резко уменьшился поток экспортируемых из Китая товаров, ведь такие пошлины можно по праву считать грабежом. Такая реакция вызвала возмущение со стороны Вашингтона, но из-за сильной зависимости американского рынка от товаров из КНР США пришлось умерить воинственный тон и пойти на уступки.

В чем же причина столь негативных выпадов со стороны США? По мнению большинства экспертов, такая политика есть реакция на реализацию Пекином национальной стратегии "Сделано в Китае — 2025". Она предполагает достижение через лет китайскими компаниями лидирующего положения в 10 ключевых отраслях, среди которых - робототехника, биотехнологии и искусственный интеллект.

Правительство Китая выделило на закупку западных высокотехнологичных компаний, прежде всего – американских, 160 млрд. долл. Развязанная же США торговая война против КНР направлена, в первую очередь, на срыв именно этих планов.

На основе всего вышесказанного можно сделать следующие выводы:

-управленческие решения со стороны Администрации Дональда Трампа нанесли урон выгодным экономическим отношениям КНР и США;

-экономики обеих стран понесли серьезные материальные потери от введения завышенных таможенных пошлин;

-произошло падение авторитета США на мировой экономической арене.

Таким образом, в заключении хочется отметить, что, управленческие решения руководителей как стран, так и обычных, рядовых организаций, с деятельностью которых мы сталкиваемся ежедневно, зависит судьба целой системы, за которую они несут непосредственную ответ-

ственность, поэтому важно не создать внешнюю экономическую связь, а удержать ее, максимизировав при этом выгоду для обеих сторон.

**Список использованных источников**

1. Экспорт-импорт услуг // Мировой Атлас Данных [Электронный ресурс]. URL: https://knoema.ru/atlas Дата посещения: 25.09.2018.

2. Торговля товарами и услугами // Бюро экономического анализа США [Электронный ресурс]. URL: https://www.bea.gov/ Дата посещения: 18.10.2018.

3. Торговая война // ТАСС [Электронный ресурс]. URL: https://tass.ru/ekonomika/5177680 Дата посещения: 18.10.2018.

**Немцева Алена Юрьевна**
бакалавр 3 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
**Шурупова Анна Сергеевна**
канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
Липецкий филиал РАНХиГС
nemtsev.iury@yandex.ru

## НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В настоящее время нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом представляет собой набор установленного вида документов, помогающих регулировать большинство сфер организационной деятельности, начиная от информационной и заканчивая экономической, финансовой. Только благодаря нужной документации, руководитель может компетентно оформить основы деятельности своей организации. Чтобы правильно составить данные бумаги, необходимо знать, что именно они в себя включают и какие требования к этому стоит предъявлять.

Основа нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом. Основу нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом составляют документы организационного и методического характера, а также организационно-технического и технического вида. При их составлении руководствуются определенной нормативно-технической и технико-справочной документацией. В документы нормативно-методического плана входят нормативно-справочные выписки, нормы и правила, а также предустановленные требования, которые регламен-

тируют каждую сферу деятельности организации. Для того, чтобы каждый отдел предприятия своевременно получал пакет нормативно-методических требований и рекомендаций, работу должен качественно и своевременно выполнять, как правило, отдел стандартизации, юридический и отдел управления. Имеется ряд типовых документов, которые служат базой для разработки и реализации внутренней документации. Один из самых важных документов - это Правила внутреннего распорядка в организации.

Правовое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом подразумевает под собой наличие также еще одного обязательного документа - коллективного договора. Он представляет собой определенное соглашение, которое заключается между коллективом работников и руководством (администрацией) организации. Такие документы по управлению персоналом подготавливаются, как правило, службой кадров, юристами и непосредственно представителями отдела управления. К документации, составляющей основу правового обеспечения системы управления персоналом относят документы, регулирующие функциональные обязанности сотрудников по управлению штатом работников организации: документы, обосновывающие порядок формирования резерва кадров в организации; документы, в которых регламентируется помощь в успешной адаптации работников; рекомендации, оговаривающие организацию отбора и подбора каждого сотрудника на определенную конкретную должность; положения, регулирующие взаимоотношения в трудовом коллективе; документы, в которых прописаны моменты мотивации, стимуляции каждого работника, оплата его труда; правила техники безопасности

Нормативная база документационного обеспечения системы управления персоналом. Правовое и документационное обеспечение системы управления персоналом достигается на основе нормативной базы. Для этого используют следующие акты централизованного регулирования: Конституция РФ; Гражданский кодекс РФ; Трудовой кодекс РФ; Закон РФ от 11 марта 1992 г. №2490-I «О коллективных соглашениях и договорах»; Закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-I «О занятости населения». Все перечисленные нормативно-правовые акты обеспечивают правильную со всех позиций организацию труда и трудовых правоотношений в организации.

Правовое обеспечение системы управления персоналом связано также с решением правовых вопросом трудовых отношений, с согласованием имеющихся распорядительных и иных документов по управлению персоналом [4]. Система управления персоналом отражается в таких важнейших документах, как, например, устав предприятия, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, штатное расписание, поло-

жение об оплате и премировании труда, положение о подразделениях, трудовой договор сотрудника и должностные инструкции.

Документационное обеспечение системы управления персоналом включает в себя положение о конкретном подразделении. Этот документ представляет собой свод правил, которые регулируют работу кадровой службы, а точнее - ее задачи, права и обязанности. В данном документе должны быть в обязательном порядке четко прописаны следующие моменты: общие положения – в них обозначается тип подчинения в организации на базе имеющихся нормативно-правовых документов; основные задачи, функции и цели службы; порядок взаимодействия кадрового подразделения с другими службами организации; - права кадровой службы; ответственность.

В правовое обеспечение системы управления персоналом следует включать в себя следующие аспекты: контроль соблюдения и выполнения норм действующего законодательства, регулирующего трудовую деятельность и трудовые правоотношения; разработка и утверждение главных нормативных и ненормативных положений, которые касаются организационных, распорядительных и финансово-экономических аспектов осуществления трудовой деятельности; выдвижение предложений о внесении изменений в документацию или их отмене в некоторых устаревших положениях, утративших силу или актуальность.

Таким образом, в целом, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом создает все условия для организации действенного процесса подготовки, принятия и реализации решений по задачам в системе управления персоналом. Это достигается за счет разработки и использования ряда официальных документов организационно-распорядительного, методического, нормативного характера, устанавливающие общие критерии, нормы, правила, требования, которые применяют в процессе управления персоналом. Перечисленные документы разрабатываются как в организации, так и в различных органах государственной власти и управления (например, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, вышестоящих организаций и т.п.). К документам, которые разрабатываются каждой организацией, относят положения о подразделениях, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, штатное расписание, схемы функциональных взаимосвязей подразделений аппарата управления, схемы функционального разделения трудовой деятельности в конкретном подразделении, операграммы отдельных управленческих процедур и т.д.

Отметим, что эффективность системы управления персоналом и наиболее эффективная реализация всех поставленных целей, в целом зави-

сят от выбора версий построения системы управления персоналом организации, постижения механизма его функционирования, а также выбора наиболее наилучших и оптимальных технологий и методов работы с человеческими ресурсами.

**Список использованных источников**

1. Кузнецов Д.А. Управление персоналом организации: его сущность, основные проблемы и новые подходы их решения // Лидерство и менеджмент. 2016. №3. С.159-170.
2. Моджина Н.В., Галимов К.И. Проблемы правового поведения в системе управления персоналом // Молодой ученый. 2014. №4. С. 856-858.
3. Шурупова А.С., Шурупова О.С. Использование инновационных технологий как фактор модернизации образования в России // Современные тенденции развития России: путь к эффективности: материалы XI Международной заочной научно-практической конференции, 2017. С. 494.
4. Шурупова А.С. Эволюция экономики, основанной на знаниях // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2010. №4. С. 159.

**Нефедова Ульяна Александровна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент
**Подкутова Светлана Леонидовна**
Липецкий филиал РАНХиГС

## ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Под государственной молодежной политикой подразумевается деятельность государства, направленная на создание правовых, экономических и организационных условий, гарантий для самореализации каждого молодого человека, а так же развития молодежных объединений, движений и инициатив.

Государственная молодежная политика является системой формирования приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, для развития ее потенциала в интересах России и, следовательно, на социально-экономическое и культурное развитие страны, обеспечение ее конкурентоспособности и укрепление национальной безопас-

ности[1].

Государственная молодежная политика формируется и реализуется органами государственной власти и местного самоуправления при участии молодежных и детских общественных объединений, неправительственных организаций и иных юридических и физических лиц. Более того, это одно из специфических направлений деятельности законодательных и исполнительных органов власти с целью реализации творческого потенциала молодежи, а так же успешного вхождения ее в самостоятельную жизнь. Можно утверждать, что государственная молодежная политика – это общее дело государства, политических партий, общественных объединений.

Объектом государственной молодежной политики являются граждане Российской Федерации (включая иностранных граждан и лиц без гражданства) в возрасте от 14 до 30 лет, молодые семьи, а также молодежные объединения. К ее субъектам относятся: государственные органы и должностные лица; молодежные объединения и ассоциации; сами молодые граждане. Таким образом, государственная молодежная политика представляет собой деятельность государства. Она направлена на управление молодежной средой и обеспечивает гармоничную социализацию молодого человека в целях стабильности общества и поступательного общественного развития.

В реализации молодежной политики можно выделить собственно социально-экономический аспект, который ориентирован на содействие обеспечению базовых потребностей молодежи и является неотъемлемой частью социальной политики государства в целом. Однако, значимым является также гражданско-политическое наполнение молодежной политики. Оно предполагает организацию такого воздействия на молодежь, при котором формируется позитивное отношение к общественным ценностям, целям и задачам государства[2].

В государственной молодежной политике может быть выделено два относительно самостоятельных направления. Это социально-экономическая составляющая молодежной политики: реализация молодежных программ, обеспечение социального обслуживания молодежи, содействие экономической самостоятельности молодых граждан и реали-

---

[1]Коряковцева О.А. Особенности реализации государственной молодежной политики в постсоветской России. Ярославль: ЯГПУ, 2017. С. 59.

[2]Нигматуллина Т.А. Государственная молодежная политика в федеративной России: инновационные парадигмы. Уфа: Изд-во БИСТ (ф-ла) ОУП ВПО «АТиСО», 2012. С. 41.

зации их права на труд, поддержка молодых семей, поддержка социальной инфраструктуры для молодежи. Конечно, данный аспект непосредственно зависит от наличия экономических возможностей, уровня благосостояния общества. Акцентуация его может угрожать превращением государственной молодежной политики в декларацию намерений.

Другая составляющая молодежной политики – гражданственно-политическая. Она широко присутствует в общественно-политической риторике, но по существу игнорируется. Тогда как именно здесь и следует возводить концептуальный фундамент государственной молодежной политики. Именно воспитание и образование молодежи обеспечивают выбор молодыми гражданами своего жизненного пути, социальное становление, самореализацию и участие молодых граждан в общественной деятельности – то есть цели, на достижение которых ориентируется государство. При этом государственная молодежная политика должна осуществляться в системе сложившихся социальных институтов, прежде всего образования и воспитания. Однако в настоящее время данное соображение преимущественно игнорируется и выражается лишь в отдельных предложениях по обеспечению условий для воспитания и образования молодежи.

Структура государственной молодежной политики складывается из механизмов и направлений ее реализации, то есть тех сторон общественной жизни, в которых молодой человек может испытывать сложности в реализации своих потребностей. Базовыми механизмами реализации государственной молодежной политики выступают нормативно-правовое регулирование, организационные меры, информационное обеспечение данной сферы государственной деятельности.

Молодежная политика в России основывается на конституционных гарантиях равенства прав и свобод граждан, реализация которых в отношении молодежи осуществляется на основных принципах1: ответственности государства за соблюдение прав и законных интересов молодежи; приоритетности государственной поддержки молодежи на этапе социального, культурного, духовного и физического развития, выбора жизненного пути, образования, начала профессионально-трудовой и предпринимательской деятельности, создания семьи, приобщения к культурным ценностям, реализации общественно значимых инициатив молодых граждан, деятельности молодежных и детских общественных объединений; ответственности молодых граждан за реализацию ими конституционных прав и обязанностей в процессе деятельности в основных сферах государствен-

[1]Зеленкова М.М. Молодежная политика в России и зарубежных странах // Современные проблемы науки и образования. 2016. №6. С. 17.

ной и общественной жизни; единства государственной молодежной политики на федеральном, региональном и местном уровнях; обеспечения предоставления молодому гражданину гарантированного государством необходимого объема социальных услуг в сфере образования, воспитания, культурного, духовного и физического развития, в области охраны здоровья, трудоустройства, их дополнение и развитие на уровне субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления; признания молодежи в качестве равноправного партнера в формировании и реализации государственной молодежной политики в Российской Федерации; осуществления поддержки, координации и взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, неправительственных организаций, иных юридических и физических лиц в реализации государственной молодежной политики в Российской Федерации; преемственности, стабильности и совершенствования мер по формированию и реализации государственной молодежной политики в РФ.

В Российской Федерации система государственной молодежной политики находится в стадии своего становления. В советский период истории главным организационным институтом по работе с молодежью являлся комсомол. В настоящее время в РФ в области государственной молодежной политики сложилось довольно не простое положение, причиной чему служит нехватка средств на реализацию всех законопроектов и программ, направленных на улучшение жизни молодого поколения. Эффективность государственной молодежной политики во многом зависит от установленного гарантированного минимума социальных услуг для молодежи. В Российской Федерации этот минимум ничтожен. Даже студентам, которые в истории всегда были мало защищенным и малообеспеченным социальным слоем, государство не дает абсолютно ничего.

Таким образом, образом, концептуализация молодежной политики предполагает выработку двустороннего подхода к пониманию ее сути, включающей как деятельность молодежи, принимающей участие в российских политических и общественных процессах, так и деятельность государства по развитию потенциала молодых людей, вовлечение их в политическое и социокультурное пространство России.

**Список использованных источников**

1. Коряковцева О.А. Особенности реализации государственной молодежной политики в постсоветской России. Ярославль: ЯГПУ, 2017. С. 59.

2. Нигматуллина Т.А. Государственная молодежная политика в федеративной России: инновационные парадигмы. Уфа: Изд-во БИСТ (ф-ла) ОУП ВПО «АТиСО», 2012. С. 41.
3. Зеленкова М.М. Молодежная политика в России и зарубежных странах // Современные проблемы науки и образования. 2016. №6. С. 17.

**Панкова Екатерина Сергеевна**
бакалавр 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент кафедры управления
**Насонова Елена Евгеньевна**
ЛГПУ имени П.П. Семенова-Тян-Шанского
ktpnkv@gmail.com

## ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ, КАК ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ПРОДУКТА

Определяя состав территориального продукта, следует задуматься о том, какие потребности есть у человека в тот момент, когда он принимает решение о выборе территории. В этом случае территория воспринимается им как конкретное место, где он намерен жить и /или осуществлять деятельность.

Именно территориальный продукт позволяет комплексно охарактеризовать территорию как объект социального и / или экономического интереса частного лица, дает возможность ответить на вопрос: что приобретает потребитель, принимая решение жить и / или вести деятельность на данной территории? Частное лицо, стоящее пред выбором, где жить и / или осуществлять деятельность, будет оценивать:

- комплекс ресурсов территории для того чтобы оценить потенциал данной территории с точки зрения возможности развития там своего бизнеса и пр.;
- материально-вещественные блага (в виде доходов, товаров), которые оно сможет получить на данной территории;
- общественные блага и услуги, которые оно может получить на территории;
- социально-экономическая политика, которую проводят органы власти данной территории.

Представляется, что территориальный продукт можно рассматривать как сложную структуру, состоящую из трех отдельных элементов.

Во-первых, это конкретные характеристики территории (природные ресурсы территории, климат, месторасположение, развитие транспортного сообщения, виды деятельности на территории, уровень экологической безопасности, статусная нация и другие характеристики). В этом случае человек воспринимает территорию как объект своего месторасположения в пространстве, т.е. превалирует «географическая» оценка территории со всеми вытекающими из этого последствиями.

Во-вторых, территория воспринимается человеком как конкретное место где, проживая и / или осуществляя деятельность, он будет получать доходы и их тратить. Поэтому для человека значимыми являются наличие работы, уровень заработной платы, величина прожиточного минимума, возраст выхода на пенсию и размер пенсии, совокупность товаров и услуг, которые производятся или оказываются на данной территории и могут представлять интерес для личного потребления и развития делового сотрудничества, и другие характеристики. В этом случае человек воспринимает территорию как объект своих экономических и социальных интересов в момент времени «сейчас» и / или в момент времени «завтра».

В-третьих, это система организации и качество менеджмента данной территории, который осуществляют органы представительной и исполнительной власти в лице своих руководителей и сотрудников. Частное лицо воспринимает этот элемент территориального продукта как общественно организованную силу, которая будет направленно и активно влиять на его жизнь и деловую активность на данной территории. Например, на территории разработана и действует программа обеспечения жильем молодых специалистов, работающих в сельской местности, или существуют финансовые доплаты за счет средств местного бюджета учителям, или действует программа поддержки инвесторов.

Территориальный продукт во многом совпадает с параметрами внутренней среды территории, но при этом каждая из категорий имеет четко прослеживаемые различия:

- составляющие внутренней среды территории - это предпосылки формирования территориального продукта; из факта пассивного наличия они превращаются в объект реального потребления, использования человеком;

- составляющие внутренней среды в рамках территориального продукта становятся элементами системы, поскольку для потенциального потребителя не менее важно оценивать их в комплексе, проследить возможные взаимозависимости, направления взаимодействия и составить себе общее системное представление о территории;

- при анализе территориального продукта оценка ресурсов и общественных благ, оказываемых на территории, от общей, объективной оценки смещается в сторону субъективной, индивидуально окрашенной оценки;

- не все имеющиеся ресурсы и общественные блага, услуги территории как составляющие внутренней среды территории могут иметь для человека равную значимость, ценность отдельных составляющих внутренней среды территории может быть разной;

- потенциального потребителя территориального продукта волнует не только наличие ресурса или общественной услуги как таковой, а возможность, условия его приобретения и использования лично им;

- потенциальный потребитель рассматривает риски (угрозы), с которыми он сталкивается или может столкнуться при приобретении и пользовании ресурсов территории, оценивает, перекрывают ли положительные характеристики данной территории эти риски (угрозы);

- потенциальный потребитель обращает внимание не только на наличие ресурсов и общественных услуг на территории, а насколько они лучше, в большей степени ему подходят, т.е. проводит сравнительный анализ разных территорий;

- все количественные и качественные параметры, определяющие территориальный продукт, потребитель оценивает с рациональных и иррациональных позиций;

- все характеристики территориального продукта потребитель рассматривает в динамике, что позволяет ему выделить причинно-следственные связи и строить прогнозы развития территориального продукта, особенно по важным для него характеристикам.

Территориальный продукт является тем «продуктом» территории, который оценивает человек, сравнивает с другими территориальными продуктами. Потребители приобретают те преимущества, которые они могут получить от проживания и / или осуществления деятельности на данной территории. Отдавая предпочтение какому-то территориальному продукту, человек надеется удовлетворить тем самым свои потребности в проживании и / или осуществлении деятельности наилучшим образом и при наименьших затратах

Проблемы конкурентоспособности территориального продукта согласно степени актуальности выходят на 1-ое место из числа проблем государственной важности, так как дают возможность обнаружить закономерности формирования региональных экономик, предсказать вероятные изменения, дать оценку степени финансового развития района и уровень жизни жителей в период изменения структуры и колебаний динамики

интернациональной конкурентной борьбы , когда совершаются перемены условных позиций государств и регионов в мировом рынке.

Территориальный продукт – природные ресурсы местности, географическое положение, население, качество жизни, инфраструктура, умение работать с высокими технологиями, уровень деловой активности, степень развития сферы предпринимательства , маркетингового рынка, аудита и т.д.

Липецкая область находится в 400 км от столицы, в Центральном Черноземье в берегах реки Воронеж, климат - умеренно-континентальный. Экологическая обстановка оставляет желать лушего. Липецк — один из постоянных фаворитов в ранге наиболее нечистых городов Российской федерации, что значительно уменьшает его конкурентоспособность.

Неблагоприятная природная обстановка сопряжена с присутствием в городе значительного числа больших компаний, таких как: ОАО «НЛМК», ОАО «Липецкцемент», ОАО « Свободный сокол», ООО «ЧСЗ-Липецк». В свою очередь, наличие данных крупных компаний обуславливает притягательность Липецка и области для жителей и переселенцев.

Липецк - 2-ой по численности и 1-ый по приросту численности город в Центральном Черноземье. Согласно заключительным сведениям статистики на начало 2014 года в Липецке живет 510 тыс. человек. Ещё пятьдесят лет назад , в 1956 г., количество жителей составляло 123 тыс. и с тех пор только стремительно возрастало. За последние десять лет, судя по сведениям переписей, липчан стало на десять тыс. меньше. Это обусловлено тем, что в Липецкой области переезд в Москву - весьма общераспространенное проявление. Связано это во многом с территориальной близостью наиболее привлекательной в отношении оплаты труда Москвы. Однако необходимо выделить, то, что многие после кратковременного переезда возвращаются на малую Родину (накопив средств на приобретение жилья в Липецке и устав от московской суматохи) - любовь к родной земле свойственна для населения Липецка.

Одной из характеристик территориального продукта считается индустриальная сфера, что играет значительную роль при оценке качества муниципальной среды.

Липецкая область принадлежит к немногочисленному списку регионов-доноров в России, то есть не получает экономической поддержки с Федерального фонда финансовой поддержки субъектов РФ.

Индустриальное производство считается базой экономического потенциала области, на его часть приходится приблизительно 66% валового регионального продукта. Регион занимает 1-ое место по изготов-

лению бытовых холодильников и морозильников (больше 40% с общероссийского производства), четвёртое место по производству стали (14%) и проката черных металлов (16%), является большим производителем сахара-песка (7%) и плодоовощных консервов (29%).

Благоприятные климатические условия, наличие чернозёмов, содействуют развитию растениеводства. Площадь сельхозугодий захватывает свыше 1,8 миллионов га, из них пашня - более 80 %. 22,3 тыс. га территории отведено под плодовые сады, где в основном взращивают яблони, груши, сливы. В области насчитывается приблизительно триста аграрных компаний, главными направлениями которых являются : производство зерновых , сахарной свеклы, картофеля , выращивание крупнорогатого скота, свиноводство, птицеводство. Объём валовой продукции сельского хозяйства в 2010 г. составил приблизительно 35,3 миллиардов руб.

В настоящее время крупная российская продовольственная компания «Черкизово» осуществляет строительство в Елецком районе Липецкой области крупнейшего в России агропромышленного комплекса.

Строительный комплекс области обладает высоким потенциалом. В числе крупнейших строительных предприятий: ОАО «Свой Дом», ЗАО СУ-11 «Липецкстрой», ОАО трест «Липецкстрой», ОАО «ДСК», ОАО «Промстрой». В 2006 году сдано в эксплуатацию 620 тыс. м² жилья или 122 % к уровню 2005 года. А в расчёте на душу населения введено 0,52 м², что в 1,7 раза превышает среднероссийский показатель (0,3).

Говоря о территориальном продукте нельзя забывать о дорогах. Общая их длина в Липецкой области - 7,8 тыс. километров, по их насыщенности область входит в первую 10-ку регионов Российской федерации . Качество дорог регулярно улучшается, а кроме того строятся новые. В 2008 г. началось строительство восточного периметра липецкой кольцевой автодороги (ЛКАД), продолжается постройка дороги на «Куликово поле» — наиболее короткий путь в столицу. Кроме областных автодорог проводится реконструкция идущей через область федеральной трассы М4 «Дон».

Общая протяженность ЖД сети — больше 800 километров. Территорию пересекают 3 ЖД магистрали. Крупными узлами считаются Елец и Грязи.

Для взаимосвязи с прочими регионами по воздуху в области существует аэропорт «Липецк».

А также Липецкая область на 8-м месте в России по качеству жизни – это еще один неотъемлемый критерий территориального продукта. При расчете рейтинга проводился анализ 72 показателей, которые объединены в 11 групп, характеризующих основные аспекты качества жизни в регионе: уровень доходов населения, занятость населения и рынок труда, жилищные

условия населения, безопасность проживания, демографическая ситуация, здоровье населения и уровень образования и т.д. По итогам 2017 года рейтинговый балл Липецкой области составил 59,50 — это восьмое место в таблице. За год наш регион поднялся на одну строчку. Стоит отметить, что среди регионов Черноземья выше нас Белгородская (64,00 — 5 место) и Воронежская (61,21 — 7 место) области.

В целях продвижения имиджа Липецкой области как туристско-привлекательного региона, была создана и реализуется модульная выставочная экспозиция нашего региона в сфере туризма с применением инновационных технологий. Область ежегодно участвует в международных выставочных мероприятиях разного уровня в сфере туризма.

С 2015 года на территории Липецкой области поддерживается и постоянно обновляется туристский портал. На нем размещается информация об объектах культурного показа (их 157), 2 туристических маршрута представлены в мобильном приложении «Путешествуй по России».

Постоянно развиваются туристско-рекреационные зоны и кластеры. На сегодняшний момент в регионе подготовлено и представлено более ста инвестиционных площадок для строительства объектов туристской инфраструктуры (кафе, рестораны, отели и т.п.).

Липецкая область в 2016 году в г. Москве была представлена на двух выставках: 1) Международной туристской выставке «Интурмаркет»; 2) Московской международной выставке «Путешествия и туризм» модульной выставочной туристской экспозицией с применением интерактивных передовых технологий.

В Липецкой области на данный момент функционируют две особые экономические зоны регионального уровня туристско-рекреационного типа (ОЭЗ РУ ТРТ): 1) «Елец»; 2) «Задонщина».

1. ОЭЗ РУ ТРТ «Елец» находится в городе Елец. Общая площадь зоны составляет 931 Га. Живописные природные ландшафты Ельца могут быть использованы в рекреационном и научно-познавательном значении.

2. ОЭЗ РУ ТРТ «Задонщина» расположена в Задонском муниципальном районе. Общая площадь зоны составляет 97000 Га, включая одно городское поселение и одиннадцать сельских поселений.

На сегодняшний день зарегистрировано двенадцать участников особых экономических зон туристско-рекреационного типа «Елец» и «Задонщина» с объемом инвестиций более десяти млрд. руб. Благодаря этому в регионе создано более ста девятнадцати рабочих мест.

На территории Липецкой области в настоящее время реализуются пять инвестиционных проектов по созданию и развитию туристских кластеров, а именно: автотуристские «Задонщина» и «Ораниенбург»; туристско-рекреационные кластеры: «Добрый», «Елец», «Шуховской».

По состоянию на 1 января 2017 на территориях таких кластеров, как «Елец» и «Задонщина» введено в строй восемнадцать объектов туристской инфраструктуры, создано более шестьдесят шесть новых рабочих мест.

В туристско-рекреационном кластере «Елец» реализуются следующие проекты: происходит строительство современного культурно-оздоровительного центра, спортивно-развлекательного центра, а так же автотехнического комплекса с придорожным кафе.

Таким образом, Липецкая область обладает значительными возможностями и потенциалом экономического роста и социального развития, а по целому ряду направлений рыночных преобразований, социального реформирования в интересах населения является одним из лидеров в России.

**Список использованных источников**

1. Постановление администрации Липецкой области от 26.06.2008 N161 (ред. от 13.03.2014) «Об оценке финансовой, бюджетной и социальной эффективности планируемых и реализуемых инвестиционных проектов, достоверности их сметной стоимости и о принятии решения о подготовке и реализации бюджетных инвестиций в объекты капитального строительства государственной собственности области»

2. Маркетинг территорий: Учеб. пособие / А.П. Панкрухин - СПб.: Питер, 2012. - 416 с.

3. Территориальный маркетинг: Учеб. пособие / Т.В. Сачук – СПб.: Питер, 2009. - 386 с.

4. http://www.consultant.ru/

**Пасюченко Виктория Вадимовна**
**Силакова Елизавета Юрьевна**
бакалавры 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд.экон.наук кафедры ГМСиМ
**Шаповалова Ирина Борисовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
vikysy5@mail.ru

## НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ МЕТОДОЛОГИИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ И ПЛАНИРОВАНИЯ

Научными основами методологии прогнозирования и планирования экономики служат законы развития общества и экономическая теория. Прогностические функции выполняют законы диалектики: закон единства и борьбы противоположностей закон взаимного перехода количественных и качественных изменений, закон отрицания.

По полаганию Н.Б. Антонова, методология планирования и прогнозирования – это «система подходов, принципов, показателей, методик и методов разработки и обоснования прогнозов и плановых решений, а также логика планирования и прогнозирования. Методология базируется на экономической теории, изучающей закономерности и законы развития общества, основные положения и тенденции воспроизводственных процессов, и развивается и совершенствуется по мере развития самой экономической теории.

По мнению В.И. Борисевича, Г.А. Кандауровой, Н.Н. Кандаурова**,** методология прогнозирования и планирования развития экономики определяет основные принципы, подходы и методы проведения прогнозных и плановых расчетов, раскрывает и характеризует логику формирования прогнозов, планов и их осуществления**.**

Исследователи приводят ряд категорий: «принципы», «методы», «логика», «методика».

Принципы – это основополагающие правила прогнозирования и планирования, т. е. исходные положения формирования прогнозов и обоснования планов с точки зрения их целенаправленности, системности, структуры, логики и организации разработки. Иными словами, это основные требования, которые должны выполняться при разработке прогнозов и планов.

Методы – это способы, приемы, используемые при разработке прогнозов, планов, программ. Они выступают в качестве инструмента, позволяющего реализовывать методологические принципы прогнозирования и планирования.

Логика – упорядоченная последовательность действий при проведении прогнозных расчетов и обосновании плановых решений. Составной частью методологии является методика. Она носит частный характер и находится в соподчинении с методологией.

Методика - совокупность конкретных способов и приемов, используемых для проведения конкретных прогнозных или плановых расчетов [2].

В мировой практике сформировались две методологии прогнозирования и планирования экономического и социального развития:

1) основана на марксистской теории расширенного воспроизводства: на ней базировалось планирование в условиях командноадминистративной системы (директивное планирование).

2) основана на кейнсианской, монетарной и других теориях: является основой планирования и прогнозирования в странах с рыночной экономикой.

Кейнсианская теория делает упор на совокупные расходы (совокупный спрос) и их компоненты.

Основополагающее кейнсианское уравнение:

C + G + I + (E – M) = Y, где

C – внутреннее потребление в частном секторе; G – государственные расходы; I – инвестиции; E – экспорт товаров и услуг; M – импорт товаров и услуг; Y – объем товаров и услуг за вычетом промежуточного потребления. В состоянии равновесия левая часть (совокупные расходы) равна правой части объему производства в стране. Кейнсианская модель экономического роста основана на роли спроса, который обеспечивает сбалансированный рост. На этой модели базируется методика расчета ВНП, возможных инвестиционных потоков, экспорта и импорта товаров и услуг.

Монетарная теория: основным представителем является Л. Фридмен. Главный параметр стабилизационной политики, согласно данной теории, – объем денежного предложения, т. е. монетаризм делает упор на деньги.

Основополагающим является уравнение обмена:

Мд·V = P·Q, где

Мд – предложение денег; V – скорость обращения денег; P – уровень цен; Q – физический объем произведенных товаров и услуг. Монетарная политика – один из основных макроэкономических инструментов, опирающихся на способность денежно-кредитной системы влиять на денежное предложение и соответственно на ставку процента [3].

Марксистская теория: Среди важнейших положений необходимо выделить деление общественного производства на две сферы – сферу материального производства и сферу непроизводственную. Примечательны теория прибавочной стоимости и теория роста органического строения капитала. Теория прибавочной стоимости основывается на анализе сущности и особенностей рабочей силы. В условиях рыночного капиталистического хозяйства рабочая сила является товаром, но товаром особого рода. Рабочий продает работодателю свою рабочую силу, т. е. способность к труду. В процессе производства он создает новую стоимость, которая больше стоимости рабочей силы. В противном случае нет никакой заинтересованности в ее приобретении. Таким образом, оплачивая рабочему полную стоимость его рабочей силы, работодатель получает взамен стоимость продукта, которая содержит как стоимость рабочей силы, так и прибавочную стоимость. Эта способность рабочей силы создавать стоимость большую, чем ее собственная, послужила основанием назвать капитал, авансированный на покупку рабочей силы, как переменный капитал. Маркс обозначил его символом «v». Капитал, уже затраченный на средства и предметы труда, в процессе производства не меняет своей величины. Он только переносится трудом наемного рабочего на создаваемый продукт. Маркс назвал его постоянным капиталом и обозначил символом «c». Наконец, прибавочная стоимость обозначена символом «m». Тогда вся стоимость товара определяется им

как: c + v + m. Маркс большое внимание уделил анализу влияния возрастания капитала на положение рабочего класса и занятость.

Важнейшие положения этого исследования – строение капитала и те изменения, которые оно претерпевает в ходе накопления. Отношение постоянного капитала к переменному он называет органическим строением капитала. «Рассматриваемое со стороны стоимости, строение определяется тем отношением, в котором капитал делится на постоянный капитал, или стоимость средств производства, и переменный капитал, или стоимость рабочей силы, т. е. общую сумму заработной платы [4].

Эти положения имеют важное значение при формировании общеэкономических пропорций на прогнозируемый (плановый) период. На их основе выделяются приоритеты, обосновываются соотношения между фондами потребления и накопления, производством и потреблением и другие пропорции.

**Список использованных источников**

1. Багриновский, К. А., Рубцов В.А. Модели и методы прогнозирования и долгосрочного планирования: учеб. пособие М.: Изд-во РУДН, 2015. – С. 285

2. Басовский Л.Е. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2014. – С.286.

3. Борисевич В.И. Прогнозирование и планирование экономики: учеб. пособие. - Минск: ИП «Экоперспектива», 2015. – С. 347

4. Кандаурова Г.А., Борисевич В.И. «Прогнозирование и планирование экономики Учеб. пособие.— Мн. Интерпрессервис; Экоперспектива,2016. - С. 380

**Пихунова Оксана Юрьевна**
Магистрант кафедры Экономика и финансы
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент
**Комарова Ольга Сергеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
opikhunova@list.ru

## ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

Совершенно очевиден тот факт, что для успешного финансового развития процветающего государства необходимо формирование надежной и стабильной денежно-кредитной политики. Это невозможно без совершен-

ствования банковской системы страны. Залогом же развития банковского сектора в условиях жесткой конкуренции и нестабильности является эффективный банковский финансовый менеджмент. Грамотное и успешной управление возможно только в ситуации, когда проведен полный и глубокий анализ банковской деятельности. В свою очередь, правильная оценка нужна для того, чтобы суметь вовремя выявить проблемные стороны, а также прогнозировать возможные трудности, создать конкурентоспособные предложения и сформулировать новые тактики финансового поведения для привлечения большего числа клиентов. Вопрос формирования сбалансированной системы показателей эффективности банковской деятельности является актуальным достаточно давно, так как все еще не изучен в полном объёме и не существует еще точного ответа, какая методика оценивания может считаться наиболее универсальной и легко применяемой на практике.

Социально–экономическое процветание страны невозможно без конкурентоспособной банковской системы. В России кредитные организации достигли определенной стабильности за счет привлечения средств населения, однако пришло время поиска новых решений и путей увеличения прибыли. Кроме того, развитие банковского сектора в нашей стране сдерживают многие факторы, как внешнего, так и внутреннего характера. К внутренним аспектам относятся недобросовестные коммерческие практики, фиктивный характер капитала, неразвитая система бизнес-планирования, недостаточный уровень квалификации банковских работников. К внешним – высокий уровень инфляции и высокие риски кредитования, несоответствие ряда положений российского законодательства современным требованиям развития банковского сектора, слабое доверие со стороны населения. Многочисленные риски могут нанести значительный вред, как собственникам банка, так и пользователям его услуг, в итоге это может отразиться и на экономической ситуации в регионе или даже стране. Поэтому российские банки все более ответственно стали относиться к оцениванию рисков.

Для укрепления конкурентной позиции, необходима оценка эффективности банка, которая может проводиться как самой организацией, так и надзорными органами для предотвращения незаконной деятельности или внешними экспертами для создания рейтинга. В объективной информации об экономическом состоянии коммерческих банков нуждаются: Центральный банк РФ и Минфин России, в функции которых входит надзор за деятельностью российских коммерческих банков; Агентство по реструктуризации кредитных организаций (АРКО) и Агентство по антикризисному управлению (ААУ). В этой же информации заинтересованы общественность – акционеры, вкладчики, предприятия, граждане, денежные операции

которых проходят через коммерческие банки; государство в лице налоговой системы и бюджетных фондов; рыночные институты – биржи, аналитические центры, инвестиционные и кредитные брокеры, консультанты.

С точки зрения государственного регулирования, анализ банковской деятельности осуществляется с использованием такого нормативного документа, как Инструкция Банка России № 139-И «Об обязательных нормативах банков», которая действует с января 2013 г. Выполнение нормативов из данного документа является необходимым условием для функционирования банка. Но остается под сомнением можно ли считать выполнения данных условий гарантом эффективности банка. Основным критерием надежности и устойчивости банка является норматив достаточности собственных средств (капитала). Согласно рейтингу ЦБ, на первом месте располагается Сбербанк, далее ВТБ, Газпром, Россельхозбанк, Альфа, ВТБ24, Открытие, Банк Москвы и т.д. Данный рейтинг практически не меняется на протяжении многих лет, что говорит о стабильности российских банков.

Чаще всего термина «эффективность» трактуется как, соотношение доходов и затрат на их достижение. По сути, оно приближено к толкованию термина «коммерческая эффективность», который в свою очередь отождествляется с рентабельностью или прибыльностью. Следовательно, эффективность банковской деятельности рассчитывается исходя из основной функции банка – экономической. Тем не менее, реализация данной функции невозможна без социальной функции, так как банк занимается привлечением вкладов населения и их распределением. Это значит, что эффективной деятельность банка может также считаться, исходя их доступности, привлекательности и удобства банковских услуг для его клиентов. В связи с этим, об эффективности банковской системы можно говорить, когда стоимость ее финансового посредничества невелика. Во многих работах исследуется такие показатели издержек посредничества, как: спрэд процентных ставок; операционные издержки (расходы на персонал, накладные расходы)/ Активы; Налоги/Активы; Резервы на возможные потери по ссудам/Активы; Чистая прибыль банков/Активы. Особенно часто используется показатель спрэда процентных ставок. В случае его снижения можно говорить об увеличении эффективности банковской системы на макроуровне.

Многие экономисты в оценке эффективности банковской деятельности склоняются к использованию непараметрических подходов, в частности метода Data Envelopment Analysis (DEA), или так называемый, метода оболочки данных. Его авторами являются У. Купер, А. Чарнс и Е. Родес, которые использовали метод линейного программирования для определения эффективности деятельности организаций, получая кусочно-линейную границу эффективности. Механизм данного метода заключается в следующем: по совокупности данных о кредитной деятельности строится граница эф-

фективности, имеющая форму выпуклой оболочки в пространстве входных и выходных аргументов. Для извлечения численного значения эффективности отдельного оцениваемого банка за эталон берётся граница эффективности.

Оболочечный анализ позволяет получить легко интерпретируемую визуализацию данных и определить направление для поиска улучшений в функционировании банка. Этот метод рассматривает каждый банк как микроэкономическую фирму (так называемый Decision Making Unit – DMU), использующий ресурсы (inputs) для производства выпуска (outputs) с помощью некоторой производственной функции. Соответственно, один банк считается эффективней другого, если он достигает, по крайней мере, не меньшего (покомпонентно) выпуска, чем другой при использовании не большего количества ресурсов (опять же покомпонентно).

Исходя из описанного выше, можно сделать вывод, что понятие «оценки эффективности банка» характеризуется многоаспектностью и многозначностью и нуждается в учете и оценке большого количества параметров: корректные данные по финансовым показателям, грамотная система управления, правильная стратегия и контроль за реализацией всех банковских процессов.

**Список использованных источников**

1. Илкин Н. С. Эффективность деятельности коммерческих банков // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 34. – С. 122–126.

2. Тимин А.Н. Оценка эффективности деятельности коммерческого банка в контексте денежно-кредитной системы России // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4.

**Пожидаева Ольга Евгеньевна**
бакалавр 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Шурупова Анна Сергеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
poschidaj@mail.ru

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Государственная гражданская служба является центральным звеном повышения эффективности системы государственного управления в

Российской Федерации, поскольку напрямую от уровня результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих зависит качество реализации государственных решений.

В соответствии с Указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» [1], одним из основных направлений реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации было обозначено внедрение на государственной службе Российской Федерации эффективных технологий и современных методов кадровой работы.

На сегодняшний день проведено немало научных исследований по различным аспектам применения кадровых технологий в работе кадровых служб государственных органов. Тем не менее, применение кадровых технологий на практике государственной службы носит часто формальный характер.

Во многом это связано с отсутствием взаимосвязи между критериями оценочных процедур профессиональных компетенций государственных служащих на всех этапах прохождения гражданской службы и принятия кадровых решений в государственном органе, а также показателями результативности, отраженными в их должностных регламентах.

Концепция реформирования системы государственной службы российской федерации трактует кадровую политику в органах государственной власти как одно из основных средств повышения эффективности функционирования системы государственной службы и реализуется путем формирования кадрового состава профессиональных государственных служащих, обладающих необходимыми качествами государственного и общественного служения.

Широкое определение кадровой политики дают Фомина и Алексеева в учебном пособии по теории управления. Они определяют кадровую политику как совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления персоналом, поэтому её считают ядром системы управления персоналом. Кадровая политика формируется руководством организации, реализуется кадровой службой в процессе выполнения её работниками своих функций. Она находит свое отражение в следующих нормативных документах: правилах внутреннего распорядка и коллективном договоре.

Кадровая политика – главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом. Кадро-

вая политика – это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников.

Кадровой политикой занимаются руководители, кадровой работой – отдел кадров. Решение экономических, социальных и иных задач на государственном уровне невозможно без проведения кадровой политики, формирования кадровой стратегии государственных органов, работы по управлению персоналом. Недостаточная эффективность кадровой политики в сфере государственной службы – одна из основных проблем государственной службы.

Кадровая политика – важное направление деятельности государства, учреждения, организации по проведению мероприятий, направленных на формирование кадрового состава и совершенствование трудового потенциала общества.

Кадровая политика в органах государственной власти представляет собой «деятельность их руководителей, а также структурных подразделений по вопросам государственной гражданской службы и кадров, направленную на подбор, подготовку, повышение квалификации, профессиональный рост госслужащих, обеспечивающую качественное выполнение ими полномочий органов государственной власти. Неправильный подбор кадров ведет к значительным издержкам, пустой растрате образования и опыта работы, высокой текучести» .

Важность кадровой политики отмечается не только на практике, но и подтверждается проведением серьезных научных исследований в этой области, к которым можно отнести, например, исследования Т.В. Щукиной, посвященные кадровой политике в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации [3].

Несмотря на методологическую схожесть процесса реализации кадровой политики в организациях, кадровая политика в системе государственной службы имеет некоторую специфику. Так, например, приоритетными направлениями кадровой политики в системе государственной службы являются:

- формирование эффективного механизма подбора кадрового состава государственных служащих и работы с ним;
- повышение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих;
- совершенствование программ подготовки и профессионального развития государственных служащих.

Реализация указанных приоритетных направлений предполагает решение ряда основных задач:

- управление развитием профессиональных качеств государственных служащих;

- обновление и ротация кадрового состава государственных служащих; - формирование кадрового резерва и обеспечение его эффективного использования;

- объективная оценка результатов деятельности государственных служащих, в первую очередь при проведении аттестации или квалификационного экзамена.

Кадровая политика как элемент государственного управления обладает определенной структурой, составляющей ее содержательную основу. Цель кадровой политики в системе государственной гражданской службы заключается в формировании стабильного, высокопрофессионального кадрового потенциала в органах государственной власти, отвечающего современным запросам системы государственного управления и гражданского общества. Задачи кадровой политики в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: формирование профессионального и ценностно-ориентированного корпуса государственных гражданских служащих, совершенствование нормативной правовой основы развития кадровой политики в системе государственной гражданской службы, включая разработку и внедрение кадровых стратегий в органах государственной власти; совершенствование организации и проведения кадровых процедур в системе государственной гражданской службы и придание им характера стимулов для эффективной служебной деятельности, модернизация деятельности кадровых служб в органах государственной власти и создание органов по управлению государственной гражданской службой, внедрение инновационных кадровых технологий и процедур в системе государственной гражданской службы, повышение прозрачности кадровой политики в системе государственной гражданской службы и формирование механизмов обратной связи с институтами гражданского общества.

Основные функции кадровой политики в системе государственной гражданской службы можно классифицировать следующим образом:

- отвечать запросам населения и государственного управления;

- стабилизировать законодательство, регулирующее вопросы работы с кадровым потенциалом;

- оптимизировать штатную численность и структуру органов государственной власти;

- оценивать эффективность и результативность деятельности государственных гражданских служащих;

- планировать карьеру государственных гражданских служащих;

- применять объективные кадровые технологии в целях совершенствования качества кадрового потенциала в органах государственной власти;

- нормировать функциональную нагрузку государственных гражданских служащих в органах государственной власти;

- осуществлять мотивацию эффективной служебной деятельности кадрового потенциала;

- проводить отбор и ротацию кадров на государственной гражданской службе.

Помимо выполнения формальных функций кадровая политика отвечает за формирование неформальной логики развития чиновничества как особой профессионально-социальной группы. Как отмечают некоторые отечественные авторы: «централизованных государствах с сильной центральной властью управляющие выделяются в особый социальный слой – чиновничество». При этом формирование чиновничества есть функция кадровой политики по следующим, как минимум причинам:

Во-первых, потому, что главным атрибутом этой функции является системная организация отчуждения людей и государственности во всех обществах с развитым управлением.

Во-вторых, социальное оформление этой функции выражается в высокой доли готовности к политической покорности, инертности широких слоев населения. Справедливые примеры такой покорности можно найти в статьях Федорова И.А., Стаметова В.В., Логвиновой Т.В. [4].

В-третьих, чиновничество по своей структуре строго иерархизированно, оно «не сводимо к гипотетическому и массовому уважению государственного аппарата. Такое уважение, как показывает практика, вовсе не всегда свойственно и самим чиновникам».

**Список используемых источников**

1. О федеральной программе «Реформирование и системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы)»: Указ Президента РФ от 10 марта 2009 года №261 // Собрание законодательства Российской Федерации от 16 марта 2009 г. № 11. Ст. 1277

2. Фомина, В.П., Алексеева, С.Г. Теория управления: учебное пособие. М.: Изд-во Московского государственного открытого университета. 2011. С.11.

3. Щукина, Т. В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование: Монография. Воронеж, 2011. 120 с.

4. Федоров, И.А., Стаметов, В.В., Логвинова, Т.В. О природе феномена «чинопочитания» // Ученые записки тамбовского отделения РоСМУ./ Тамб. регион. отделение РоСМУ; отв. ред. А.В. Кузьмин – Тамбов: Издательский дом ТГУ им. Г.Р. Державина 2015 Вып. 3: Перспективы развития научного знания в XXI веке: материалы в рамках конкурса молодых ученых «Лучший молодой ученый 2014 года». – 2015. – 223с. С. 139-145.

**Пожидаева Ольга Евгеньевна**
бакалавр 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Шаповалова Ирина Борисовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
poschidaj@mail.ru

## К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ МЕТОДОВ НАУЧНОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

Моделирование является распространенной методикой прогнозирования тех или иных процессов и явлений и считается достаточно эффективным средством прогнозирования возможного явления новых или будущих технических средств и решений. Впервые для целей прогнозирования построение моделей было предпринято в экономике. Модель конструируется субъектом исследования так, чтобы операции отображали характеристики объекта, существенные для цели исследования. Содержание метода моделирования составляют конструирование модели на основе предварительного изучения и выделения его существенных характеристик, экспериментальный и теоретический анализ модели, сопоставление результатов с данными объекта, корректировка модели.

Сегодня существует обширный и многообразный арсенал научных методов, специальных методик, логических и технических средств познания, моделирования и прогнозирования. Австрийский футуролог Эрих Янг насчитывает их около 200, и его перечень не является исчерпывающим, однако на практике, как правило, используется 15–20.

В современной литературе представлены различные классификационные принципы методов моделирования и прогнозирования. Существует мнение, что все основные методы социально-

экономического прогнозирования сводятся к следующим пяти, остальные же являются их различными сочетаниями и вариациями: экстраполяция; историческая аналогия; компьютерное моделирование; сценарии будущего; экспертные оценки.

Краткий обзор основных методов прогнозирования ставит целью подбор метода моделирования для описания слабоструктурированных систем, примером которой можно считать социально-экономическую систему.

Эвристические (экспертные) методы базируются на информации, полученной по оценкам высококвалифицированных специалистов (экспертов). Методы широко применяются в прогнозировании природных ресурсов, технических достижений, развития науки, в случаях большой неопределенности, отсутствия достоверной информации в экстремальных условиях, если объект не поддается предметному описанию или математической формализации. Экспертные методы разделяются на два подкласса. Прямые экспертные оценки строятся по принципу получения и обработки независимого обобщенного мнения коллектива экспертов (или одного из них) при отсутствии воздействия на мнение каждого эксперта мнения другого эксперта и всего коллектива. Экспертные оценки с обратной связью в том или ином виде реализуют принцип обратной связи на основе воздействия на оценку экспертной группы (одного эксперта) мнениями, полученными ранее от этой группы (или от одного из экспертов).

В состав индивидуальных экспертных оценок входят: метод «интервью», при котором осуществляется непосредственный контакт эксперта со специалистом по схеме «вопрос – ответ»; при котором осуществляется непосредственный контакт эксперта со специалистом по схеме «вопрос – ответ»; аналитический метод, при котором осуществляется логический анализ какой-либо прогнозируемой ситуации, составляются аналитические докладные записки; метод написания сценария, который основан на определении логики процесса или явления во времени при различных условиях.

Методы коллективных экспертных оценок включают в себя метод «комиссий», «коллективной генерации идей» («мозговая атака»), метод «Дельфи», матричный метод. Эта группа методов основана на том, что при коллективном мышлении, во-первых, выше точность результата, во-вторых, при обработке индивидуальных независимых оценок, выносимых экспертами, по меньшей мере могут возникнуть продуктивные идеи.

Фактографические методы основаны на фактически имеющейся информации об объекте прогнозирования и его прошлом развитии.

Опережающие методы прогнозирования основаны на определенных принципах специальной обработки научно-технической информации, учитывающих ее свойство опережать прогресс науки и техники. К ним относятся методы исследования динамики научно-технической информации, использующие построение динамических рядов на базе различных видов такой информации, анализа и прогнозирования на этой основе развития соответствующего объекта (например, метод огибающих).

Методы аналогий направлены на выявление сходства в закономерностях развития различных процессов. К ним относятся методы математических и исторических аналогий. Методы математических аналогий в качестве аналога для объекта используют объекты другой физической природы, других областей науки и техники, имеющие математическое описание процесса развития, совпадающие с объектом прогнозирования.

Статистические методы представляют собой совокупность методов обработки количественной информации об объекте прогнозирования, объединенной по принципу выявления содержащихся в ней математических закономерностей изменения характеристик данного объекта с целью получения прогнозных моделей. К методам экстраполяции относятся метод наименьших квадратов, скользящих средних, экспоненциального и адаптивного сглаживания.

Корреляция (парная и множественная) устанавливает взаимосвязи (силу) между разными показателями, тенденциями, их взаимное влияние. Парная корреляция характеризует взаимосвязь между двумя, а множественная – между несколькими показателями. Регрессионный анализ служит для определения вида корреляционной связи и дает возможность для прогнозирования значения одной (зависимой) переменной отталкиваясь от значения другой (независимой) переменной. Последний используется при прогнозировании сложных многофакторых объектов (продажи, инвестиции, прибыль) в среднесрочной и долгосрочной перспективе при наличии показателей за ряд лет.

Прогнозирование возможных в будущем значений признаков изучаемого объекта – одна и основных задач науки. В ее решении роль статистических методов очень значительна. Одним из статистических методов прогнозирования является расчет прогнозов на основе тренда и колеблемости динамического ряда до настоящего времени. Если мы будем знать, как быстро и в каком направлении изменились уровни какого-то признака, то сможем узнать, какого значения достигнет уровень через известное время. Методика статистического прогноза по тренду и колеблемости основана на их экстраполяции, т.е. на предпо-

ложении, что параметры тренда и колебаний сохраняются до прогнозируемого периода. Такая экстраполяция справедлива, если система развивается эволюционно в достаточно стабильных условиях. Чем крупнее система, тем более вероятно сохранение параметров ее изменения, конечно, на срок не слишком большой! Обычно рекомендуют, чтобы срок прогноза не превышал одной трети длительности базы расчета тренда. В отличие от прогноза на основе регрессионного уравнения прогноз по тренду учитывает факторы развития только в неявном виде, и это не позволяет «проигрывать» разные варианты прогнозов при разных возможных значениях факторов, влияющих на изучаемый признак. Зато прогноз по тренду охватывает все факторы, в то время как в регрессионную модель невозможно включить в явном виде более 10- 20 факторов в самом лучшем случае.

С помощью дисперсионного анализа исследуют влияние одной или нескольких независимых переменных на одну зависимую переменную (одномерный анализ) или на несколько зависимых переменных (многомерный анализ). В обычном случае независимые переменные принимают только дискретные значения (и относятся к номинальной или порядковой шкале), в этой ситуации также говорят о факторном анализе. Если же независимые переменные принадлежат к интервальной шкале или к шкале отношений, то их называют ковариациями, а соответствующий анализ – ковариационным.

В понятие многомерных методов статистики, как правило, включают анализы: дисперсионный, факторный и кластерный. С помощью дискриминантного анализа на основании некоторых признаков (независимых переменных) объект может быть причислен к одной из двух (или к одной из нескольких) заданных заранее групп. Факторный анализ - это процедура, с помощью которой большое число переменных, относящихся к имеющимся наблюдениям сводят к меньшему количеству независимых влияющих величин, называемых факторами. При этом в один фактор объединяются переменные, сильно коррелирующие между собой. В результате кластерного анализа при помощи предварительно заданных переменных формируются группы наблюдений. Под наблюдениями здесь понимаются отдельные личности (респонденты) или любые другие объекты. Члены одной группы (одного кластера) должны обладать схожими проявлениями переменных. Классические методы многомерного статистического анализа позволяют решать широчайший класс статистических задач, облегчает работу то, что существуют известные прикладные вычислительные программы, такие как SPSS и Statistica.

Методы моделирования: структурное, сетевое, матричное, имитационное. Метод моделирования социально-экономических процессов,

используемый в прогнозировании и планировании, базируется на разработке ЭММ и решении задач с помощью электронно-вычислительных машин (ЭВМ). Различают макроэкономическое и корпоративное (внутри предприятия) моделирование. Модели применяются чаще при краткосрочном планировании и прогнозировании, когда вероятность структурных изменений невелика. Основу моделирования составляет прикладная математика, особенно ее разделы; линейное и оптимальное программирование, теория игр, нелинейное (параметрическое, стохастическое и др.) программирование и т.д. Язык прикладной математики и статистики формализует экономические процессы и связи, и выражает их условиями и уравнениями модели. Экономико-математическая модель обычно имеет форму компьютерной программы, включающей уравнения отношений переменных к определенному объекту.

Моделирование позволяет учитывать множество факторов, вскрывать взаимосвязи и выбирать наилучшие варианты и решения. Наибольшее применение получили модели экономического роста, размещения производства, оптимизации перевозок, межотраслевого баланса. Вместе с тем всякая модель отражает действительные явления ограниченно, в пределах заданных параметров, что необходимо учитывать при анализе результатов решения задач на ЭВМ.

Кроме вышеназванных, следует отметить иерархические методы анализа и принятия решений. Методы предназначены для нахождения альтернативных решений на основе синтеза множественных суждений и получения системы предпочтений. Базируются на иерархическом представлении элементов системы, определяющих суть любой проблемы; проблема декомпозируется на более простые составляющие части и в последующем преобразовании субъективной информации, полученной в результате парного сравнения частных показателей и оцениваемых альтернатив управленческих решений. Определяется относительная степень взаимодействия элементов в иерархии, суждения могут быть качественными и количественными. Решение задач декомпозиции субъективно, кроме того, необходимы сведения о системе предпочтений лица принимающего решение, от которого зависит вывод.

Еще один нетрадиционный метод прогнозирования – социосинергетика. Традиционные методы прогнозирования, основанные на классической рациональности, обладают рядом недостатков: одномерность, линейность, безальтернативность и др. Социосинергетика отличается от классической методологии тем, что в ее основе лежит принципиально иной мировоззренческий подход – философия нестабильности. Это позволяет при построении моделей исторических процессов учитывать такие важные особенности реальных систем, как стохастичность, неопределен-

ность, нелинейность, поливариантность. Однако, на фоне преимуществ синергетического моделирования эволюционных процессов, следует помнить и о немалых трудностях, связанных с практическим использованием этих методов. Основная из них – наличие большого числа факторов, комплексность и многоступенчатость связей между ними. А также неразработанность методов анализа бифуркационных фаз и эволюционных катастроф.

Безусловно, каждый из представленных методов моделирования и прогнозирования имеет свои достоинства и недостатки. Универсальные средства интеллектуального анализа (или те, которые претендуют на это название) данных довольно сложны. Нет необходимости использовать их во всех случаях, если уже выделены типовые задачи и определены наиболее эффективные методы их решения. Поскольку проблемы принятия решений в социально-экономической системе относятся к классу слабоструктурированных проблем, то наиболее подходящими можно считать метод когнитивных карт и развивающиеся методы когнитивного моделирования.

**Список использованных источников**

1. Горелов С. Математические методы в прогнозировании. – М.: Прогресс, 2014.

2. Горелова Г.В., Захарова Е.Н., Гинис Л.А. Когнитивный анализ и моделирование устойчивого развития социально-экономических систем. – Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 2013 – 288 с.

3. Елисеева И.И., Юзбашев М.М. Общая теория статистики: Учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2012 – 480 с.

4. Основы экономического и социального прогнозирования / Под редакцией Мосина Н. – М.: Высшая школа, 2015.

5. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: Учеб. пособие для вузов / Под ред. Т.Г. Морозовой, А.В. Пикулькина. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014– 318 с.

6. Черников Д. Макроэкономическая теория // Российский Экономический Журнал. – 2014. – № 9.

**Пономарева Екатерина Михайловна**
бакалавр кафедры Экономики и Управления
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры Экономики и Управления
**Русакова Елена Андреевна**
Кировский филиал РАНХиГС
katuy230497@mail.ru

# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В настоящее время остро стоит вопрос об инновационной конкурентоспособности регионов России, а также нашей страны на мировой арене. Для того чтобы появилась возможность конкурировать с другими странами, прежде всего, нужно активизировать процессы модернизации экономики и внедрять передовые технологии в различные отрасли.[1]

Методологическую базу исследования составляют законодательные и нормативно-правовые акты федерального уровня и публикации, представленные в электронных изданиях.

Переход экономики России на инновационную социально ориентированную модель развития – это единственный возможный способ достижения целей долгосрочного развития. Данные цели заключаются в обеспечении высокого уровня благосостояния населения и закреплении геополитической роли России как одного из лидеров, определяющих мировую политическую повестку дня.

Ключевые из внешние вызовы в области инновационного развития:

- ускорение технологического развития мировой экономики;
- усиление в мировом масштабе конкурентной борьбы за факторы, определяющие конкурентоспособность инновационных систем (за высококвалифицированную рабочую силу и инвестиции, привлекающие в проекты новые знания, технологии и компетенции);
- а также те вызовы, с которыми сталкивается все человечество: изменение климата, старение населения, проблемы систем здравоохранения, а также проблемы в области обеспечения продовольственной безопасности в мировом масштабе.

Вышеперечисленные вызовы диктуют необходимость опережающего развития отдельных специфичных направлений научных исследований и технологических разработок, включая экологически чистую энергетику, геномную медицину, новые технологии в сельском хозяйстве, по многим из которых в России нет существенных заделов.

Инновационная деятельность это, прежде всего, деятельность, которая направлена на поиск, разработку и внедрение инноваций для того, чтобы усовершенствовать технологию и организацию производства, а

[1] Меджидов А.И. совершенствование системы государственной поддержки инновационной деятельности в России//Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»//Журнал «Российское предпринимательство» №6(2)-2008 г.

также расширение ассортимента и повышение качества продукции. Инновации зависят от знаний, навыков и креативности людей, но государство играет важную роль в создании наилучших условий для инноваций и развитии значительного диапазона общественных благ, которые необходимы для динамичной и инновационной наукоёмкой экономики, включая сильную науку, технику и технологическую базу, стимулы для передачи знаний, и высокие образовательные стандарты.

В последние годы в систему государственного управления внедрились инновации, которые включают предоставление государственных услуг в электронной форме и электронное правительство. За последние 15 лет в России созданы более тысячи объектов инновационной инфраструктуры при непосредственной поддержке государства.

В качестве направлений государственной политики в сфере технологического развития можно выделить:

- развитие кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций;
- повышение инновационной активности бизнеса и ускорение появления новых инновационных компаний;
- максимально широкое внедрение в деятельность органов государственного управления современных инновационных технологий;
- формирование сбалансированного и устойчиво развивающегося сектора исследований и разработок;
- обеспечение открытости национальной инновационной системы и экономики, а также интеграции России в мировые процессы создания и использования нововведений;
- активизация деятельности по реализации инновационной политики, осуществляемой органами государственной власти субъектов Российской Федерации и муниципальными образованиями.

Основные направления государственной поддержки инновационной деятельности:

a) поддержка и повышение инновационной активности, которая обеспечивает улучшение конкурентоспособности отечественной продукции на базе освоения научно-технических достижений и реновации производства;

b) направленность на всевозможную поддержку основных и улучшающих инноваций, составляющих базисное основание современного технологического порядка;

c) комплекс государственного регулирования инновационной деятельности совместно с эффективным функционированием конкурент-

ного рыночного инновационного механизма, защитой интеллектуальной собственности;

d) оказание помощи в развитии инноваций в регионах России, межрегиональной и международной передаче технологий, международному инвестиционному сотрудничеству, защите интересов национального инновационного предпринимательства.[1]

Финансирование государственной поддержки инновационной деятельности осуществляется Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации с учетом основных направлений государственной поддержки.

В 2017 году затраты на технологические (продуктовые, процессные) инновации в Российской Федерации составили 1404985,3 млн. руб., из них:

- исследование и разработка новых продуктов, услуг и методов их производства (передачи), новых производственных процессов – 594786,6 млн. руб.;
- дизайн (деятельность по изменению формы, внешнего вида или удобства использования продуктов или услуг) – 16940,4 млн. руб.;
- приобретение машин и оборудования, связанных с технологическими инновациями – 479410,3 млн. руб.;
- приобретение новых технологий – 14535,7 млн. руб.;
- права на патенты, лицензии на использование изобретений, промышленных образцов, полезных моделей – 5132,8 млн. руб.;
- приобретение программных средств – 28185,5 млн. руб.;
- инжиниринг, включая подготовку технико-экономических обоснований, производственное проектирование, пробное производство и испытания, монтаж и пуско-наладочные работы, другие разработки (не связанные с научными исследованиями и разработками) новых продуктов, услуг и методов их производства (передачи), новых производственных процессов - 141354,4 млн. руб.;
- обучение и подготовка персонала, связанные с инновациями – 1917,9 млн. руб.;
- маркетинговые исследования – 4822,0 млн. руб.;
- прочие затраты на технологические инновации – 123032,5 млн. руб.[2]

---

[1]Воробьева И. М. Государственная поддержка инновационной деятельности // Молодой ученый. - 2015. - №11. - С. 787-791. - URL https://moluch.ru/archive/91/19568/ (дата обращения: 22.10.2018)

[2]Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика//Наука и инновации//Инновации [Электронный ресурс]//

Также существует внебюджетная форма поддержки. К ней относится: правовая защита и поддержка государством инноваторов; создание налоговых, кредитных, таможенных амортизационных, арендных льгот в государстве для инновационных деятелей; включение в состав комплексных федеральных инновационно-инвестиционных программ без финансирования внебюджетных инновационных проектов; научно-методическое обеспечение инновационной сферы государственными стандартами, методиками, инструкциями, положениями по различным аспектам инновационного решения; государственное обеспечение инновационной деятельности информацией; проведение политики по защите рынка внутри страны от внешней конкуренции; помощь инновационных предприятиям со стороны государства в проведении сертификации, маркетинговых исследований, рекламы и сбыта новой продукции/услуг, в осуществлении ремонта сложной техники; поддержка кооперации инновационных предприятий и отраслей; создание системы федеральных внебюджетных фондов, союзов, ассоциаций по поддержке различных аспектов инновационной деятельности; учет и контроль за использованием средств внебюджетных фондов.

Важным экономическим условием для активизации инновационного процесса является механизм налогообложения. Роль налоговой системы в поддержке инновационной активности – это создание условий для спроса на инновационную продукцию, для модернизации, то есть для инвестиций в новые технологии. Также налоговая система не должна создавать препятствий для предложения инноваций - деятельности налогоплательщиков, направленной на внедрение в производственные процессы результатов научных исследований и опытно-конструкторских работ, приводящих к увеличению производительности труда.

Законодательство о налогах и сборах сегодня содержит большое количество инструментов, направленных на поддержку инноваций, включая поддержку активности налогоплательщиков в области осуществления научных исследований и (или) опытно-конструкторских разработок (далее - НИОКР). Ниже приведен лишь краткий перечень мер поддержки, принятых в последние годы:

- сокращен до 1 года срок принятия к вычету расходов на НИОКР при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций;

- увеличен до 1,5% от выручки (втрое по сравнению с действовавшим ранее) норматив расходов на НИОКР, осуществляемых в форме от-

---

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/# (Дата обращения: 20.10.2018)

числений на формирование Российского фонда технологического развития и других отраслевых фондов;

- введен повышающий коэффициент, позволяющий учесть в расходах по налогу на прибыль организаций в 1,5 раза больше затрат на НИОКР, чем было фактически осуществлено; при этом утвержден перечень из более чем 120-ти направлений исследований, затраты на которые принимаются с повышающим коэффициентом;

- разрешен перенос убытков на будущее для организаций, применяющих общий и специальные налоговые режимы;

- установлены льготные условия деятельности для фондов целевого капитала, созданных с целью финансирования деятельности некоммерческих организаций;

- действуют льготы по НДС, налогу на прибыль организаций, налогу на имущество организаций, земельному налогу и страховым взносам для резидентов особых экономических зон;

- существует возможность применения инвестиционного налогового кредита, в том числе при проведении НИОКР, технического перевооружения, осуществлении внедренческой или инновационной деятельности;

- освобожден от НДС и таможенных пошлин ввоз технологического оборудования, аналоги которого не производятся в Российской Федерации;

Все эти и еще множество других мер в той или иной степени применяются в Российской Федерации уже несколько лет. Более полный перечень направлений налоговой политики в сфере активизации инновационного развития можно содержит Налоговый кодекс Российской Федерации.

На данный момент в Российской Федерации существует несколько барьеров и ограничений в развитии инновационного сектора экономики: низкий уровень развития компетенций инновационной деятельности у представителей науки, неточности и пробелы в действующей системе охраны интеллектуальной собственности, малое налоговое стимулирование инновационной деятельности, в том числе наличие достаточного количества барьеров и низкий спрос на инновации в России. Существует несколько способов совершенствования поддержки государственной системы инновационной деятельности.[1]

[1]Государственный фонд фондов Институт развития Российской Федерации//Аналитика//Первый ежегодный открытый экспертно-аналитический отчет о ходе реализации «Стратегии инновационного

Чтобы не усугублять положение инновационной среды необходимо формировать позитивный образ предпринимателя и популяризировать инновационное технологическое предпринимательство как основную форму самореализации личностной, общественной, экономической. Обновить и пересмотреть систему высшего образования так, чтобы она гарантировала получение знаний и навыков мирового уровня во всех отраслях знания и сферах деятельности. Формировать в высших учебных заведениях инновационную среду для расрытия инновационного потенциала студентов. Выявлять и применять лучшие практики взаимодействия бизнеса с вузами.

Важно улучшать и модернизировать инфраструктурную поддержку процессов охраны интеллектуальной собственности, создаваемой российскими инновационными компаниями, в том числе и на зарубежных рынках. И необходимо расширить внутренний спрос на передовые НИОКР.

Для приведения государства к инновационному типу необходимо и дальше снижать непосредственное присутствие государства в экономике, а также либерализация требований по финансовому обеспечению контрактов, которые заключаются между инновационной компанией и государственными предприятиями и организациями. Важным условием инновационности государства станет переход к модели «тотальной экспертизы» как к инструменту повышения профессионализма и формирования инновационной среды.

Чтобы государство могло конкурировать с ведущими странами-инноваторами, нужно формировать институты развития механизмов поддержки (финансовой и квалификационной) выхода компаний нашей страны, обладающих технологиями и разработками мирового уровня, на международные рынки. Последовательно снижать административные барьеры, которые препятствуют эффективной международной деятельности российских компаний-инноваторов, вплоть до их снятия. Необходимо также привлекать зарубежных профессиональных инвесторов на отечественный рынок.

Немаловажным будет значительное расширение грантовой поддержки инноваторов в самом начале их пути на территории всей страны, а также использование сбалансированного набора финансовых и нефинансовых инструментов поддержки иинновационной деятельности институтами развития в процессе корректировки инновационного рынка.

---

развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]// https://www.rvc.ru/analytics/ (Дата обращения: 22.10.2018)

Для регионов России основным преимуществом может стать снижение и устранение административных барьеров, препятствующих ведению бизнеса. Очень важно повышать качество подготовки специалистов и уровня проводимых исследований в регионах. Необходимо также обратить внимание на проблему обеспечения доступности основных инструментов поддержки инновационной деятельности для всех уголков нашей страны и создать мощные центры для поддержки инноваторов в федеральных округах.[1]

**Список использованных источников**


1. Меджидов А.И. совершенствование системы государственной поддержки инновационной деятельности в России//Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»//Журнал «Российское предпринимательство» №6(2)-2008 г.
2. ГАРАНТ.РУ информационно-правовой портал//Продукты и услуги//Информационно-правовое обеспечение//ПРАЙМ//Документы ленты ПРАЙМ//Распоряжение Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р О Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г. [Электронный ресурс]// http://www.garant.ru /products/ipo/ prime/doc/70006124/ (Дата обращения: 21.10.2018).
3. Правительство России//Документы//Об обеспечении реализации в 2017–2018 годах положений Стратегии инновационного развития России, в рамках её второго этапа [Электронный ресурс]// http://government.ru/docs/29002/ (Дата обращения: 21.10.2018).
4. Воробьева И. М. Государственная поддержка инновационной деятельности // Молодой ученый. — 2015. — №11. — С. 787-791. — URL https://moluch.ru/archive/91/19568/ (дата обращения: 22.10.2018).
5. Государственный фонд фондов Институт развития Российской Федерации//Аналитика//Первый ежегодный открытый экспертно-аналитический отчет о ходе реализации «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]// https://www.rvc.ru/analytics/ (Дата обращения: 22.10.2018).
6. Государственный фонд фондов Институт развития Российской Федерации//Медиа-центр//Новости//Национальный доклад об инновациях в России - 2017 [Электронный ресурс]// https://www.rvc.ru/press-service/news/company/131938/ (Дата обращения: 20.10.2018).


[1]Государственный фонд фондов Институт развития Российской Федерации//Медиа-центр//Новости//Национальный доклад об инновациях в России - 2017 [Электронный ресурс]// https://www.rvc.ru/press-service/news/company/131938/ (Дата обращения: 20.10.2018)

7. Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика//Наука и инновации//Инновации [Электронный ресурс]// http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/# (Дата обращения: 20.10.2018).

**Попова Елена Игоревна**
магистрант кафедры Финансы и кредит
Научный руководитель: канд. экон. наук, заведующий кафедрой Финансы и кредит
**Кукина Елена Евгеньевна**
Липецкий филиал Финансового университета при Правительстве РФ
elena_popova48@mail.ru

## ОЦЕНКА ПОСТРОЕНИЯ И ВНЕДРЕНИЯ ССП В КРУПНЫХ КОРПОРАЦИЯХ

В то время как крупные компании основной целью своей деятельности видят увеличение ее стоимости, связанной с внедрением сбалансированной системы показателей (ССП); то более мелкие предприятия придерживаются лишь цели увеличения прибыли. Такова современная реалия в нашей стране. В первую очередь это связано со сложностью и трудоемкостью процесса разработки ССП для каждого отдельно предприятия. Бывает, что опыт или квалификация управленческого персонала не позволяет безошибочно спроектировать ССП, а привлечение специалистов иных организаций довольно затратно. Тем не менее, данная модель показателей необходима для более четкого понимания целей организации и результатов ее деятельности каждым работником.

В данной статье рассмотрена наиболее общая универсальная схема разработки ССП, представленная в виде некоторого алгоритма, которая поможет наглядно представить процесс построения ССП, а также ее плюсы и минусы.

ССП – это многогранная совокупность сформированных различного рода элементов, факторов, определений, формирующих единую систему для обеспечения роста и развития предприятий всех отраслей и видов деятельности.

Для внедрения такого комплекса необходимо правильное его построение, выполнение этой задачи под силу только опытным и талантливым сотрудникам административного управления. В наиболее общем виде при построении ССП должна соблюдаться схема реализации этой програм-

мы, ее макет представлен на рисунке 1. Рассмотрим наиболее подробнее каждый из них.

Для начала разработки ССП необходима формулировка миссии. А. Н. Силенко ее интерпретирует в следующем виде: «Миссия описывает ценности организации, ее устремления и причину ее создания» [3].

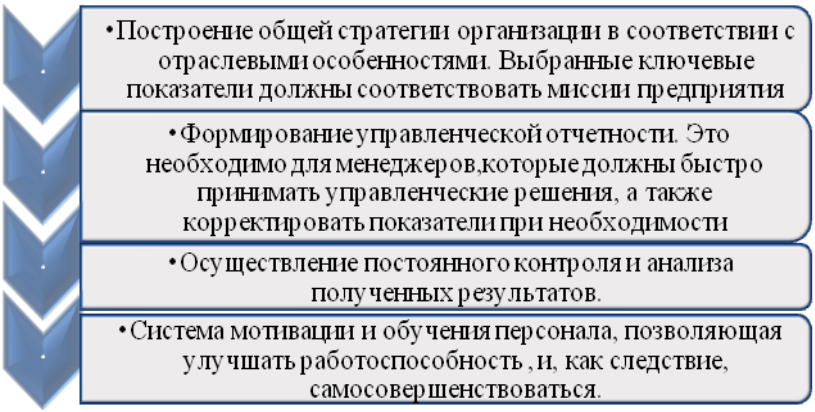



Рисунок 1- Программа внедрения ССП

Стандартная формулировка миссии – это распространенное определение основной сферы бизнеса и операций, которое отличает данную организацию от других организаций подобного типа» [3]. Иерархия приоритетности выполнения задач в корпорации представлена на рисунке 2.




Рисунок 2 - Иерархия корпоративных задач

Наиболее внимательно следует относиться именно к третьей ступени (безнес-стратегии), т.к. именно на этом этапе детализируются показатели.

Помимо стратегических, организация занимается разработкой тактических, оперативных планов, которые направлены на поступление товара потребителю посредством рынка. Их разрабатывают на уровне менеджеров среднего звена.

Разработка стратегии бизнеса напрямую зависит от стадии развития предприятия. Как правило, существует четыре стадии развития корпорации в зависимости от жизненного цикла:

• концентрированный рост (развитие рынка и совершенствование продукта);

• интегрированный рост (создание дочерних предприятий и филиалов);

• диверсифицированный рост (поиск дополнительных резервов роста, развитие технологий);

• сокращение (минимизация затрат).

Ориентируясь на развитие, рост или сокращение бизнеса, ССП подстраивают по каждый из них. Помимо этого: «Стратегическое планирование должно отразить три основных направления:

1. анализ сферы деятельности;
2. оценку хозяйственного состояния предприятия (фактический уровень, сильные и слабые стороны)
3. формулировку стратегий».

Таким образом, ключевые показатели ССП должны охватывать каждую из рассмотренных выше ступеней.

Как пишет В. Т. Чая: «… сбалансированность системы показателей деятельности предприятия характеризуется внешним и внутренним факторами. Внешние факторы означают согласованность параметров организации с … экономической и политической ситуации в целом, с принятыми конкретными целями и направлениями развития или общими соображениями и установками предпринимательской деятельности предприятия. Внутренний фактор заключается в нахождении оптимального сочетания внешних требований и внутренних особенностей рационального соотношения показателей, вытекающих из технико-технологической, организационной или другой специфики организации. Такая оптимальность вырабатывается в целях повышения стоимости предприятия».

Менеджеры-практики выделяют такие достоинства ССП, как увязка оперативного и стратегического менеджмента, чему в значительной степени соответствует многоаспектность и практичность данного метода; четыре группы показателей создают всеохватывающую систему для проводки стратегии по всей иерархии управления; широкая, ориентированная на обучение коммуникация на всех уровнях предприятия; система удачно инте-

грируется с любой системой контроллинга и хорошо увязывается с методами повышения стоимости предприятия».

Для построения ССП должно соблюдаться два основных принципа:

Устойчивая и тесная взаимосвязь, то есть, все показатель ССП взаимосвязаны и взаимозависимы (в том числе связь между нефинансовыми и финансовыми показателями).

Достижение результатов. Внедрение ССП формирует комплекс показателей результатов и факторов деятельности предприятия.

Взаимоувязка ССП со стратегией для более эффективного управления. Общепринятая практика рассматривает взаимосвязь четырех главных компонентов: составляющая финансов, потребителей, бизнес-партнеров, персонала организации.

Первый компонент рассматривается как совокупность финансовых показателей, отражающих эффективность деятельности предприятия. Это могут быть показатели ликвидности, кредитоспособности, платежеспособности, финансовой устойчивости, эффекты операционного и финансового рычагов и т.д., то есть выбор конкретного набора показателей зависит от отраслевой направленности, структуры рынка, характера производства на конкретном предприятии, поставленных целей в соответствии с установленной стратегией, а также тактических ежедневных задач.

Постоянный контроль и анализ выбранных показателей обеспечивает улучшение эффективности использования ресурсов, выявление внутренних резервов, выявление отклонений между планом и фактом, повышение прибыли, а также повышения привлекательности отчетности для инвесторов и т.д.

Второй компонент необходим для повышения имиджа компании перед клиентами. Всем известно, что без потребительского спроса невозможно существование ни одной коммерческой компании. В связи с этим отделом маркетинга проводятся многочисленные исследования рынка, характера потребителей, психологической составляющей, привлечение новых потребителей. Для этого проводят мониторинги, опросы, изучается поведение конкурентов. Для удержания клиентов в последнее время наибольшее распространение получает предоставления послепродажных сервисных услуг, различные скидки постоянным клиентам, расширение ассортимента и т.д.

Для контроля вышесказанного в ССП вносятся условные показатели, отражающие эффективность работы с клиентами (сроки доставки товара, обновление ассортимента и т.д.).

Третий компонент заключается оценке выполнения бизнес-плана, работы бизнес-единиц с помощью условных показателей. Улучшение этих показателей охватывает все сферы деятельности предприятия - от производства продукции до сбыта и послепродажного обслуживания; охватывает

всех внешних субъектов – от покупателей до акционеров. Сюда же входят разработки инноваций. Данный аспект включает в ССП такие показатели, как: себестоимость, качество и количество продукции, длительность производственного цикла, сроки поставки, гарантийное обслуживание, то есть выполнение производственной и торгово-сбытовой программы.

Четвертый компонент заключается в компетентности и профессионализме персонала. Начинается все с корпоративной этике, закрепленной в соответствующем документе. Сюда включаются условные показатели квалификации работников, текучести кадров, частота проведения тренингов, удовлетворенность сотрудников своей работой. Для повышения показателей необходима постоянная финансовая и моральная стимуляция работников к труду.

Пройдя данные этапы построения, составляется карта показателей, включающая рассмотренные четыре компонента. Однако, «…для нормальной работы системы сбалансированных показателей необходим хороший, развитый организационный фундамент в виде наличия на предприятии системы бюджетирования, качественный уровень бухгалтерского и управленческого учета, система контроля качества и т.п.» [2].

Успех удачного внедрения ССП во многом зависит от системы информационных потоков корпорации. Скорость формализации задач и донесения их до каждого сотрудника является ключевым моментом ССП на практике. Также важна обратная связь, реакция сотрудников на поставленные задачи, выдвижение своих личных инициатив.

«Общей проблемой при разработке схем управленческой отчетности является то, что данные, необходимые для заполнения годового отчета фирмы, корпоративных налоговых деклараций и отчетов регулирующим органам, могут быть недостаточно подробными или поступать в надлежащем формате для проведения подобных анализов, которым руководству может потребоваться для оценки компании, а также и ее дальнейшего направления, корректировать ее стратегическое направление» [1].

Внутренняя и внешняя отчетность должна быть понятна пользователям. От этого зависит имидж компании в глазах самих работников, а так же иных заинтересованных лиц.

В современной России крупные корпорации сталкиваются с проблемой составления отчетности. Отечественные стандарты не устраивают зарубежных пользователей, поэтому приходится делать «двойную работу» - формировать отчетность по РСБУ и по МСФО. Тем не менее тот и другой вид отчетности активно используется для принятия инвестиционных и иных решений.

Очевидно, что правильная разработка и внедрение ССП во все сферы деятельности предприятия необходима для эффективности работы всех

подразделений и выполнения поставленных тактических и стратегических задач. Этот трудоемкий процесс под силу не каждой компании. Наиболее приемлема ССП в крупных организациях со сложной иерархической структурой и характером производства. ССП делает все процессы наглядными и понятными. Но для этого необходимо построить целый комплекс, включающий в себя эффективно функционирующую совокупность бухгалтерского учета, бюджетирования, производственный дисциплины, а также технических средств, необходимых для разработки, моделирования и проектирования соответствующих продуктов интеллектуального труда.

**Список использованных источников**

1. Лысенкова Т. В. Система сбалансированных показателей как фактор стратегического развития предприятия: особенности формирования и применения в управленческой отчетности // Проблемы развития экономических систем: вызовы современности. 2017. С. 266-269

2. Монгуш О. Н., Ондар Ч. А. Система сбалансированных показателей и ее использование в управлении // Достижения вузовской науки 2018. 2018. С. 129-134.

3. Силенко А. Н. Менеджмент (продвинутый уровень): Краткий конспект лекций. М.: КУРС: ИНФРА-М, 2017. 82 с.

4. Чая В. Т., Адушкин А. Е. Система сбалансированных показателей как инструментарий управления стоимостью торгового предприятия // Аудит и финансовый анализ. 2009. №4. С. 390-396.

**Пояркова Юлиана Юрьевна**
студентка кафедры государственного и муниципального управления
Научный руководитель: старший преподаватель кафедры экономики и финансов
**Голубева Татьяна Владимировна**
Смоленский филиал РАНХиГС
hodakova2099@mail.ru

## УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРУД КАК ПРЕДМЕТ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Благодаря разделению труда организация имеет способность получать хорошие результаты с минимумом издержек, а также выявлять низкий уровень брака. Во Франции один их социологов подчеркивает, в общественном разделении труда источник солидарности общества: «Наиболее поразительное действие разделения труда — не в том, что оно увеличивает продуктивность разделенных функций, но в том, что оно их делает солидарными». Исходя из данного выражения

следует, что разделение труда играет не только социальную, но и экономическую роль в развитии общества.

Начальный этап разделения труда общества- его деление на умственный и физический, именно в их основе заложены критерии качества и характера усилий, которые затрачиваются на достижение поставленных задач. Труд управления - это самый выраженный вид умственного труда. Благодаря ему производится активная работа всего процесса производства и оптимизируются как трудовые, так и временные затраты, направленные на получение выгоды от функционирования всей производственной системы.

Таким образом управленческий труд является человеческой деятельностью, которая направлен на как на ориентацию, так и на координацию разных видов деятельности, в свою очередь связанных общими целями. Управленческий труд имеет ряд функций по содержанию и по уровням управления.

Одной из выраженных черт труда управления персоналом является интеллектуальный характер. Он представляет собой формирование мыслительных схем, которые определяют порядок исполнительной деятельности в рамках соотношения минимума затрат и максимума выгоды.

Следует отметить, что управленческий труд - это исключительно интеллектуальный труд, он является противоположностью труда физического, но в нем присутствуют и явные элементы последнего. Управление трудом сопоставлено с высокими физическими нагрузками, в связи с этим необходимо хорошее состояние здоровья. Также он связан с разработкой и принятием управленческих решений, которые в свою очередь способствуют исключению проблемных ситуаций и достижению поставленных целей.

Одним из оснований для разделения управленческого груда является дифференциация по типам управления. В основе этой классификации лежат методологические установки, сосредоточенные на конкретном наборе инструментов, которые служат для урегулирования необходимого объекта для достижений целей управления и особенностей регулярной работы объекта. В данном случае следует уделять особое внимание управлению по целям, а также отклонениям как по ситуации, так и по результатам.

Управление целями происходит в организационном процессе деятельности труда, они определяют основы для хозяйственных подразделений существующей в настоящее время системы разделения труда общества. Оно подразумевает под собой установку определенных сроков и результатов работы. Именно по данным критериям про-

исходит определение режима деятельности данной организации и выявление присущих ей ценностных приоритетов.

Управление отклонениями подразумевает под собой выработку особой модели процесса производства и создание графика контроля работы. Данная процедура осуществляется не на основании целей, а на основании знания природного процесса, расчета и оценивания возможных показателей.

Управление ситуацией представляет собой выявление определённых факторов, для которых происходит разработка системы воздействий на правление. Отличительная черта данного типа – зависимость от изменения среды. Лица, которые принимают решения, выбирают необходимый вариант управленческого решения, который подходит в данной ситуации.

В управлении по результатам особое значение имеет плановая деятельность. Такая деятельность должна укреплять творческие задатки сотрудников данной организации соответствующей деятельности. Технология в управлении результатами подходит для коллективов, занимающихся творческой деятельностью, обладающих высокими показателями компетентности и отлично разбирающихся в основах и особенностях процесса производства.

Выделенные ранее типы управления тесно связаны друг с другом и включают звенья одной целостной управленческой цепи. Что касается управления социально-экономическими процессами, то важнейшее условие здесь - это понимание целей управляющего для регулирования общего процесса. Необходимо учитывать и интересы работников, которые в свою очередь составляют основу всей политики в управлении системой производства.

Следует отметить, что в управленческой деятельности необходимо учитывать начальный элемент общей системы управления, которым является человек или оператор системы данного производства. Целью управления им является выявление человеческих потребностей, а также ценностей и поведения в целом. Воспользовавшись этими знаниями, управляющий может направить работников выполнять заданные цели и мотивировать их достичь эти цели, выстроив устойчивую модель для мотивации.

Для того чтобы между социальными группами находился нормальный производственный климат, важными являются отношения на уровне успешных предприятий, на которых функционирует развитая система разделения труда. Подразделения, которые находятся в сложных взаимоотношениях между собой, вступают в контакт, который способствует как усилению корпоративной целостности, так и ее

ослаблению, итогом которых является проявление конфликтов между данными подразделениями, имеющих негативные последствия. Управляющему необходимо заранее предугадывать направление изменений, выявлять причину негативных воздействий и принимать решения для направления ситуации в необходимую для организации сторону.

**Список использованных источников**

1. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 513 с.

2. Исаева, О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.

3. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.

4. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. - М.: Дашков и К, 2016. - 280 с.

5. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2016. – 492 с.

**Путинцева Евгения Эдуардовна,**
**Шахова Анастасия Руслановна**
бакалавры кафедры ЭМиМ
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ЭМиМ
**Исмайлова Татьяна Юрьевна**
Липецкий филиал Финуниверситета
Zhenya.Put@mail.ru
shakhovanasty@yandex.ru

## ЛИДЕРСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Перед нашими глазами происходит активное развитие новой экономики, которое коренным образом меняет роль и место человека в условиях нового типа хозяйствования. В настоящее время человеческие ресурсы является ключевой движущей силой социально-экономического развития современного общества. Так в условиях глобальной экономики знаний управление человеческими ресурсами – это стабильный источник конкурентоспособности как конкретной организации, так и всей страны в целом. С помощью данного ресурса можно повысить эффективность производства, что в свою очередь окажет положительное влияние на экономический рост

России. Человеческие ресурсы является личностным, корпоративным и национальным богатством. На сегодняшний день в умножении человеческих ресурсов одинаково заинтересованы и отдельные люди, и организации, и общество в целом.

Управление человеческими ресурсами – важная составляющая любой организации, которая предполагает наиболее эффективное использование труда персонала с целью получения максимального экономического эффекта. Более того, управление человеческими ресурсами считается одним из факторов, обеспечивающих лидерство в конкурентной борьбе, так как входит в число важнейших конкурентных преимуществ организации, становится залогом ее успеха и гарантом выживания в условиях растущей конкуренции. Как уже стало ясно, в основе функционирования любой организации лежит человеческий фактор, именно поэтому появляется необходимость в регулировании данного процесса. Управление человеческими ресурсами основано не только на умении организовать работу людей, но и на использовании различных психологических приемов. Любой менеджер должен быть готов к различным трудностям в процессе управления персоналом, поскольку руководство людьми – сложный процесс, требующий определенных подходов и стратегий.

Руководитель должен являться лидером для своего рабочего коллектива. Сегодня лидерство – одно из ключевых составляющих процесса организации работы в группе. Это процесс социального влияния одного человека, побуждающего людей к выполнению общей цели и задач. Важнейшую роль в развитии лидерских качеств играют следующие компоненты: продолжительная практика (on the job training), обучение действием (action learning), периодическая обратная связь от коллег (feedback), коучинг, самокоучинг и осознанное стремление к изменениям. Необходимо помнить, что управление людьми начинается, в первую очередь, с управления собой. Эффективный руководитель должен быть заинтересован в работе с людьми, также как и в решении бизнес-задач. Кроме того, владеть коммуникативными навыками и вербальными, и невербальными.

Результаты исследования Технологического института Карнеги показали, что успешность руководителя лишь на 15% зависит от его IQ, а на 85% - от его EQ и MQ, то есть от личностных навыков, умении общаться с людьми, способности вести переговоры, лидерских качеств и полученных компетенций[1]. Так эмоциональный интеллект (EQ) - основной фактор успеха лидерства. Он включает в себя способность осуществлять контроль над своими чувствами, а также над чувствами и эмоциями других. Поддержка

[1] От чего зависит успешность руководителя [Электронный ресурс]. URL: http://hr-portal.ru (дата обращения: 22.11.2018).

эмоциональной связи с сотрудниками, партнерами и клиентами – залог грамотного руководителя. Моральный интеллект (MQ) подразумевает целостность, ответственность, сочувствие и умение прощать. На сегодняшний день, очевидна необходимость в управленцах нового поколения, которые умеют придерживаться обязательств, обладают такими качествами как честность и порядочность.

Процесс принятия управленческих решений требует от руководства использования различных подходов. Цифровое развитие всех сфер человеческой жизнедеятельности и различные инновация создают новую категорию будущих управленцев - смарт-лидеров, которые используют совершенно иное мышление, учитывающее быстроменяющуюся окружающую среду. Именно поэтому, сегодня умение работать с неоднозначностью – первостепенное значение для успеха. Что представляет собой смарт-лидер? Конечно, это умный и функциональный руководитель, который преуспевает в одной или сразу в нескольких областях науки и знаний. Главная задача такого лидера – создать из компании единомышленников и концепции бизнеса смарт-организацию. Как правило, такие руководители достигают стратегических целей организации путем внедрения инноваций. Они не боятся перемен и используют новые технологии для достижения целей компании.

Кроме того, сегодня достаточно популярен такой метод работы с сотрудниками как коучинг, который направлен на достижение четко обозначенных целей. Этот метод консалтинга помогает персоналу достичь некой профессиональной, возможно даже жизненной цели. Наиболее популярными инструментами коучинга являются: во-первых, визуализация целей, то есть яркое представление конечного результата желаемых изменений производственного процесса и многих других. Во-вторых, «сильные» вопросы, которые побуждают к тщательному осмыслению собственного опыта и отдельных поведенческих привычек. В-третьих, рефрейминг- осознанное положительное изменение взгляда обучаемых людей на конкретную ситуацию или проблему. Кроме того, это различные упражнения по снятию стресса, например, медитация, а также техники регулярного предоставления и получения обратной связи. Так коучинг является современным подходом в управлении компанией. Метод койчингового управления позволяет компании гибко и креативно формировать стратегические планы развития, осуществлять их реализацию, находить новые конкурентные преимущества[1].

[1]Коучинг в управлении как современный подход в управлении компании [Электронный ресурс]. URL: http://hr-portal.ru (дата обращения: 22.11.2018).

Таким образом, руководитель должен обладать чертами лидера для того, чтобы осуществлять работу компании более эффективно. Организовать работу коллектива проще тому человеку, который умеет вести за собой людей и пользуется у них большим авторитетом. Следует обратить внимание, что в настоящее время необходимо проводить раскрепощение человеческого потенциала. Добиться этого можно путем гуманизации и демократизация управления за счет сокращения дистанции между руководителем и сотрудниками, укрепления взаимного доверия, вовлечения персонала в дела организации и воспитания у них инициативности, самостоятельности и ответственности. В связи с цифровой трансформацией и ростом информационных технологий лидеры компаний должны использовать более продвинутые методы управления человеческими ресурсами, так как будущее любой организации зависит от определения и разработки ее дальнейшей стратегии развития.

**Список использованных источников**

1. Адизес И., Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / И. Адизез - 2-е изд. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. - 262 с.

2. Стеньер М., Коучинг-лидерство. Говори меньше, спрашивай больше и навсегда измени свой стиль управления / М. Стеньер - Москва: Эксмо, 2018. - 208 с.

3. Коучинг в управлении как современный подход в управлении компании [Электронный ресурс]. URL: http://hr-portal.ru (дата обращения: 22.11.2018).

4. От чего зависит успешность руководителя [Электронный ресурс]. URL: http://hr-portal.ru (дата обращения: 22.11.2018).

**Рева Ульяна Вячеславовна**
магистрант кафедры менеджмента
**Румянцева Юлия Валентиновна**
канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет»
reva220496@gmail.com

## АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: ЗАРУБЕЖНАЯ И РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА

Приступая к работе в организации, человек сразу становится частью системы внутренних организационных отношений. В любом коллективе социальная роль человека состоит из определенных требований, норм и правил поведения. Становясь частью организации, новый

сотрудник выполняет несколько социальных ролей, каждая из которых предполагает соответствующее поведение. Однако новый сотрудник также, как и организация преследует определенные цели и потребности, а также предъявляет требования к новому месту работы, к условиям труда и мотивации. Для того, чтобы процесс сближения нового сотрудника и организации, удовлетворял потребности и интересы обеих сторон, необходимо организовывать программу по адаптации нового персонала.

Впервые понятие «адаптация» было сформировано с позиции физиологии немецким ученым Германом Аубертом в 1865 г[1]. Данное понятие обозначало приспособление организма к условиям окружающей среды. Если рассматривать в качестве окружающей среды какое-либо предприятие, то с этой позиции адаптация представляет собой процесс взаимного сближения нового сотрудника и организации, происходящий всегда при приходе нового сотрудника в организацию[2].

Основными целями адаптации являются:

- уменьшение стартовых издержек: руководство должно четко осознавать, что чем быстрее новый сотрудник освоится на рабочем месте, тем его работа станет более эффективной, а, следовательно, компании не придется осуществлять дополнительные затраты;

- снижение стресса, неопределенности и появление у новых работников уверенности в себе и в организации;

- позволяет сократить текучесть кадров: новый сотрудник может почувствовать себя не в своей тарелке на новом рабочем месте или ненужным, что в конечном итоге может привести к его увольнению по собственному желанию;

- экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;

- развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой.

В литературе по управлению человеческими ресурсами рассматривается большое количество видов адаптации персонала. Чаще всего выделяют два основных:

1. Первичная адаптация – приспособление сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности.

---

[1] Исаева О. М. Управление персоналом: учебник. М.: Издательство Юрайт, 2018. С. 77.

[2] Управление персоналом в целом. Глоссарий. https://sites.google.com/site/shurupovaanna/upravleniepersonalom/glossarij (дата обращения: 22.10.2018).

2. Вторичная адаптация – приспособление сотрудников, имеющих опыт профессиональной деятельности.

К наиболее популярным методам и технологиям адаптации персонала относят: вводный тренинг (welcome training), день новичка, книга (папка) новичка, стажировка, наставничество, кадровые школы, погружение, secondment, buddying, e-learning (электронное обучение), Job Shadowing[1].

В Великобритании, США и европейских странах достаточно развита система проведения различных исследований в данной области и отлажен механизм разработки и внедрения различных методик и технологий по адаптации персонала. Тем не менее, в России попрежнему в основном применяется только метод наставничества, а удачный опыт, накопленный на западе если и находит свое применение, то весьма дозированно.

Обратимся к результатам социологического опроса, который был проведен Исследовательским центром рекрутингового портала SuperJob.ru. По мнению большинства опрошенных респондентов было установлено, что 49% российских компаний уделяют особое внимание адаптации сотрудников[2]. Тем не менее, 37% российских организаций не считают нужным проводить специальные мероприятия в данной области. Еще 14% опрошенных затруднились ответить на данный вопрос. Большинство из них признались, что в их компаниях над вопросом адаптации персонала пока не задумывались.

Далее было выяснено, что наиболее распространенным методом адаптации сотрудников в российских компаниях является наставничество. Данный метод используют 36% организаций.

Также четверть компаний (26%) организуют такие мероприятия, как ознакомительные экскурсии, которые предполагают знакомство нового сотрудника с ценностями и нормами компании, ее корпоративной культурой в целом. Бесплатное обучение и повышение квалификации используют 23% российских предприятий в качестве методов адаптации новичков и еще столько же респондентов утверждают, что их компании проводят различной направленности выездные семинары и вводные тренинги.

Еще один инструмент адаптации нового персонала, который

[1]Исаева О. М. Управление персоналом: учебник. М.: Издательство Юрайт, 2018. С. 80.

[2]Наиболее популярный метод адаптации новых сотрудников – наставничество. https://www.superjob.ru/community/otdel_kadrov/46514 (дата обращения: 23.10.2018).

указали 15% респондентов – это личные беседы (с непосредственным руководителем или специалистом по кадрам). Такие беседы позволяют получить новичку полезную и интересующую его информацию, а также получить ответы на возникшие у него вопросы. Такое же число организаций (15%) обеспечивает новых сотрудников индивидуальными планами вхождения в должность.

В программы по адаптации новых сотрудников российские предприятия также включают такие мероприятия как: кураторство со стороны кадровой службы (9%); тестирование, позволяющее оценить, насколько успешно сотрудник осваивается на новом месте (8%); введение сотрудников в профессию (8%); инструктаж (4%); корпоративные мероприятия (4%); стажировки (4%); предоставление плана работ на испытательный срок (3%); проведение аттестации по окончании срока испытания (3%).

Таким образом, большинство российских компаний используют в качестве методов адаптации персонала наставничество, ознакомительные экскурсии, обучение и повышение квалификации, выездные семинары и вводные тренинги.

Иначе обстоит дело в западных компаниях. Так, в Великобритании используются чаще всего методы shadowing и secondment (71 %) и e-learning (54 %)[1].

Стоит отметить, что российские компании также используют зарубежную методику Job Shadowing, которая представляет собой в большей степени неоплачиваемую стажировку. Суть Shadowing заключается в том, что обучающийся сопровождает (становится «тенью») опытного сотрудника в реальной рабочей обстановке, следует за ним как «тень» в течение рабочего дня. Новый сотрудник может получать информацию не только от сотрудника за которым он закреплен, но и обсуждать интересующие его вопросы с другими сотрудниками компании, а также получать обратную связь.

Любая современная организация должна обладать эффективной программой адаптации персонала, сочетающей в себе различные методы и технологии. На наш взгляд, российским компаниям необходимо составлять наиболее разнообразные программы адаптации новых сотрудников, чтобы процесс сближения организации и работника проходил намного эффективнее и учитывал особенности двух сторон.

Так, в нашей стране практически не используется методика

[1]Сравнительный анализ методик адаптации персонала. http://hrm.ru/db/hrm/548020BDB9DF2A5DC325782B006FD247/print.html (дата обращения: 20.10.2018).

secondment (вторичное обучение). Суть данного метода сводится к тому, что сотрудника на время отправляют в другой департамент той же компании или в другую компанию. Secondment может быть как краткосрочным (около 100 часов рабочего времени), так и более длительным (до года).

Метод buddying (от англ. buddy – друг, приятель) – это, прежде всего, поддержка, помощь, в какой-то мере руководство и защита одного человека другим с целью достижения его результатов. Суть этого метода заключается в адаптации через приятельство с коллегой. Этот принцип отличается отсутствием какой-либо иерархичности и наличием постоянной двусторонней обратной связи.

Еще один популярный метод адаптации персонала в зарубежных компаниях – это e-learning (дистанционное обучение). Данный метод представляет собой передачу знаний и управление процессом обучения с помощью новых информационных и телекоммуникационных технологий. В процессе электронного обучения используются интерактивные электронные средства доставки информации, преимущественно Интернет и корпоративные сети компаний, но не исключены и другие способы, как, например, компакт-диски. Для эффективного использования e-learning требуется высокая дисциплина (даже самодисциплина).

Существует ряд условий, которые влияют на успешность программы адаптации персонала[1]. Большое значение имеет привлекательность должности и престиж компании. Существенно влияют мотивационная составляющая работы и социально-психологический климат в коллективе. Безусловно, играют роль и личностные свойства адаптируемого сотрудника, связанные с его психологическими чертами, возрастом, семейным положением.

На наш взгляд программа адаптации любой российской компании должна учитывать следующие условия, при соблюдении которых адаптация молодых работников будет намного эффективнее:

- стимул и интерес к работе. Они способствуют повышению эффективности упражнений. Если куратор, внедряющий адаптационную программу для молодого специалиста, проводит своевременный, четкий инструктаж, организует нормирование и планирование труда, учащемуся проще сориентироваться в том, к каким качественным и количественным результатам ему следует стремиться;

- для хорошей работы необходим контроль: предварительный, в

[1]Исаева О. М. Управление персоналом: учебник. М.: Издательство Юрайт, 2018. С. 80.

процессе работы и по ее окончании, так как при этом возможно избежать серьезных ошибок или предотвратить их;

- с самого начала обучения установка должна быть не столько на темп, сколько на качество. Темп должен увеличиваться после того, как рабочая операция будет хорошо усвоена и точно выполнена;

- упражнения должны быть систематическими и непрерывными. Перерыв в упражнениях на более или менее значительное время может привести к заметному ослаблению и даже потере приобретенного навыка;

- важным является воспитание в молодом специалисте постоянного стремления совершенствовать скорость, качество работы и количественный показатель.

Таким образом, грамотно и аккуратно проводимая программа адаптации способна не только сократить количество временных и финансовых затрат организации, увеличить ценность рабочего места, но и положительно влиять на поддержание командного духа, создавая тем самым предпосылки для успешной системы наставничества, преемничества, обучения персонала и повышения квалификации, т. е. деятельности компании в целом. Самое главное, система адаптации обеспечивает обратную связь с работниками. Стоит отметить, что программа адаптации персонала должна учитывать такие факторы как: должность сотрудника, его профессиональный уровень и сферу деятельности организации.

**Список использованных источников**

1. Исаева О. М. Управление персоналом: учебник. М.: Издательство Юрайт, 2018. 168 с.

2. Адаптация нового персонала на предприятии. https://cyberleninka.ru (дата обращения: 23.10.2018).

3. Инструменты адаптации. http://adaptation360.ru (дата обращения: 22.10.2018).

4. Наиболее популярный метод адаптации новых сотрудников – наставничество. https://www.superjob.ru (дата обращения: 23.10.2018).

5. Сравнительный анализ методик адаптации персонала. http://hrm.ru (дата обращения: 20.10.2018).

6. Управление персоналом в целом. Глоссарий. https://sites.google.com/site/shurupovaanna (дата обращения: 22.10.2018).

**Резниченко Екатерина Сергеевна**
магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент
**Шурупова Анна Сергеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС

## СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СПОРТА И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В РФ

Важной составной частью государственной социально-экономической политики является развитие физической культуры и спорта. Основная цель политики государства в области физической культуры и спорта - эффективное использование их возможностей в оздоровлении нации, воспитании молодежи, формировании здорового образа жизни населения и достойное выступление российских спортсменов на крупнейших международных соревнованиях.

Исследования, проводимые еще в 80-ые годы, профессорами А.К. Воробьевым, В.Д. Дышловым и И.В. Муравовым и многими их коллегами, уже тогда выявили весьма неутешительные тенденции: более 40 процентов старшеклассников отставали от нормативов физического развития. Эти выводы подтвердились и по данным призывных комиссий: большая часть молодых людей из-за болезней и недугов не подлежала призыву в армию, многие имели ограничения по состоянию здоровья для службы в «ответственных» родах войск. Наиболее распространены были сердечнососудистые заболевания, деформация осанки, плоскостопие, анемия, ожирение.

Тогда основной проблемой считался возросший объем нагрузок в школах: ученики 9-10-х классов по 10-12 часов в сутки пребывали в неудобных и малоподвижных позах. В то время как физическая активность и закаливание организма сохраняют и укрепляют здоровье. Они повышают работоспособность, стимулируют защитные реакции организма. При физической работе увеличивается объем крови, протекающей через сердечную мышцу, улучшается снабжение ее кислородом и питательными веществами. Это способствует укреплению сердечной мышцы и ее развитию. При снижении физических нагрузок сердечная мышца слабеет .

Физические упражнения имеют важное значение не только в предупреждении, но и в успешном лечении различных заболеваний.

На деле, популярность физической культуры и здорового образа жизни неуклонно снижается. Во многом, такая тенденция убывания

популярности физической культуры, отрицательно влияет на демографическую ситуацию в стране, которая в свою очередь является самой острой проблемой РФ. Демографическая ситуация во многом ухудшается из-за употребления алкоголя, наркотических средств, табачных изделий, не секрет что высокая смертность и низкая рождаемость вскоре могут привести к развалу страны. Услуги физкультурно-спортивных комплексов гораздо менее доступны для населения, чем алкоголь и табачные изделия. Физическая культура объявлена одним из основных учебных предметов, однако выделенное для неё академическое время в учебных заведениях среднего профессионального образования значительно сокращается.

Состояние и оснащенность физкультурно-спортивных комплексов находятся на критическом уровне. Большинство физкультурно-спортивных сооружений обладают минимальной пропускной способностью, в ряде случаев многие объекты не отвечают техническим и санитарно-гигиеническим требованиям, неравномерно размещены по России.

На данный момент, система управления спортом и физической культурой в России не является достаточно оптимальной ни на федеральном, ни на региональном уровне.

Нормативно–правовая база в сфере спорта и физической культуры, не может в полной мере осуществить конституционное право каждого жителя России на занятие спортом, обеспечить развитие и становление спорта как профессии.

Бюджетное финансирование не способно в достаточной степени обеспечить развитие, как детского спорта, так и потребности спорта высших достижений. В тоже время в России нет соответствующих условий для инвесторов и спонсоров, готовых вложить свой капитал в развитие спорта. Под предлогом того, что это экономически невыгодно многие предприятия и организации отказываются от содержания спортивных объектов.

Потерян престиж таких профессий как тренера и преподавателя физической культуры. Значительно сократилось количество тренеров в детских секциях, среди них практически отсутствует приток молодых кадров. В результате этого практически утрачены традиции российской тренерской школы, отсюда вытекает недостаток подготовки резерва для спорта высших достижений.

Существует еще одна значимая кадровая проблема: кадры для работы на современных физкультурно-спортивных объектах практически нигде не готовятся. Необходима система повышения их квалификации и переподготовки, особенно для таких технически

сложных объектов, как дворцы спорта с искусственным льдом, быстровозводимые сооружения и конструкции с теннисными кортами и искусственными полями, плавательные бассейны, стадионы, санные трассы.

За последние годы в связи с профессионализацией и коммерциализацией спорта обострилась конкуренция на международной арене, а наша страна продолжает терять ведущие позиции во многих видах спорта. Научный анализ результатов работы спортивных школ, проведенный специалистами по детско-юношескому спорту показывает, что современное развитие спорта высших достижений в России целиком и полностью опирается на детско-юношеский спорт. Для того чтобы оставаться ведущей спортивной державой, необходимо создать условия для успешной работы детско-юношеских спортивных школ и качественной подготовки спортивного резерва.

Некогда ведущие позиции национального спорта в международных организациях и олимпийском движении практически утрачены.

Не всегда эффективно используются возможности спорта высших достижений в решении социальных проблем общества.

По большинству видов спорта, в Российской Федерации отсутствуют современно оснащенные спортивные сооружения и сооружения подготовки к международным соревнованиям и Олимпийским играм. Не удается ликвидировать так называемую текучку кадров, большое количество российских спортсменов и тренеров уезжает за границу.

Не эффективно используются возможности СМИ для пропаганды спорта и здорового образа жизни.

По сравнению с советским союзом, стоимость спортивных физкультурных и услуг значительно возросла, тем самым сделав фактически недоступным основные спортивные учреждения для большинства российских граждан. Как таковой отсутствует эффективный механизм государственного регулирования и сертификации и стандартизации качества спортивных услуг.

На текущий момент физической культуры и спортом в нашей стране на постоянной основе занимается лишь 8—10 % населения, тогда как в более экономически развитых странах мира этот показатель превышает 40—60 процентов.

Наиболее острой, требующей внимания, стоит проблема слабой физической подготовки школьников и студентов. Реальный объем двигательной активности учащихся не может в достаточной степени

обеспечить полноценного физического развития и укрепления здоровья следующего поколения. Преподавание физической культуры в школах полностью не соответствует современным стандартам и требованиям, а во многих школах попросту отсутствует.

В последнее время спорт в Российской Федерации находится в центре внимания общественности. Это связано с важным значением спорта и физкультурного движения для оздоровления социума. В России возникает социальный феномен, выражающийся в острой экономической заинтересованности людей в сохранении здоровья как основы материального благополучия. Люди стали интересоваться спортом. Даже те, кто раньше воспринимали его только как что-то, что можно посмотреть по телевизору, теперь идут в тренажерные залы, бассейны, открывают для себя новые виды спорта. Всё это положительно влияет на психическое и физическое здоровье людей. Культ здоровья и здорового образа жизни является жизненно важным делом, к сожалению, лишь для очень небольшого количества людей, в основном энтузиастов. На сегодняшний день современный спорт принято делить на две основные группы: массовый спорт (так называемый «спорт для всех») и спорт высших достижений. Уровень спортивных достижений общества зависит от развития массового спорта и физической подготовленности детей, подростков и молодежи, поскольку это развитие определяет потенциал состава занимающихся в специализированных спортивных учреждениях, возможность поиска талантливой в спортивном отношении молодежи, ее способность переносить современные физические и психические нагрузки. Основным методом вовлечения молодежи в физическую культуру и спорт является пропаганда здорового образа жизни.

Ясно, что без масштабного привлечения к спорту молодежи, невозможна эффективная модернизация государства и общества в целом. Спорт связан с продолжением рода, здоровьем растущих детей и формированием патриотических чувств, успехами в развитии страны.

Сейчас как никогда требуется совершенствование содержания, структуры, нормативно правовой базы юношеского спорта, увеличение хозяйственного экономического потенциала, социальной поддержки работников спортивной сферы, пропаганды спорта среди подрастающих поколений, популяризации занятий спортом и здорового образа жизни в СМИ, материальное стимулирование активно занимающихся физической культурой и спортом.

Достаточно большой интерес представляет идея сегментации сборной России на команды федеральных округов. Благодаря этому,

сейчас есть прекрасная возможность получить информацию о состоянии спорта в каждом из регионов из первых рук.

Система поддержки здорового образа жизни молодежи — реальный путь защиты ее здоровья. Помимо этого, развитие физической культуры и спорта является важной частью молодежных движений.

Необходимость сохранения и укрепления традиций физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в России очевидна, и на сегодняшний день нужно в первую очередь усиливать работу по месту жительства детей и молодежи, укреплять существующую материальную базу — хоккейные корту, спортивные площадки. Нельзя ограничиваться лишь сдачей спортивного объекта локального значения в действия, а проводить регулярные проверки дворовых спортивных сооружений, контролировать их использование по назначению.

В настоящее время в России имеются все предпосылки и возможности для дальнейшего развития физической культуры и спорта, в том числе материально-технические, правовые, научные, образовательные, организационно-управленческие. Вместе с тем, в первую очередь, необходимо изменить само отношение людей - занятия физической культурой должны стать потребностью самого человека. Приоритетным является детский спорт, и прежде всего - система физического воспитания в школе. Навыки ведения здорового образа жизни необходимо прививать, начиная с детских садов и заканчивая вузами.

Необходимо добиваться того, чтобы гармонично соединенные воедино все элементы системы физкультурно-спортивного движения страны - физическое воспитание в образовательных учреждениях, массовый спорт, подготовка спортивного резерва, спорт высших достижений и профессиональный спорт (спортивно-зрелищная индустрия) - развивались эффективно и способствовали улучшению социально-экономической мощи нашей страны, ее международному авторитету и в полной мере удовлетворяли различные интересы населения в занятиях физической культурой и спортом.

Специалистам всех отраслей народного хозяйства, представителям из других сфер деятельности необходимы знания по физической культуре и спорту, формированию здорового образа жизни. Обучение населения здоровому образу жизни, физкультурной грамотности должно осуществляться с помощью информационных программ, специально адаптированных к различным социально-демографическим группам населения.

В заключении можно сказать, что совершенствование физической культуры и спорта в российской федерации должно занимать од-

но из ключевых мест в планах государства. Ведь рассматривая мировую экономку, можно заметить, что благосостояние граждан напрямую зависит от экономического роста страны. Чей расцвет совпадает с пиками популяризации физической культуры. Примерами могут служить как Древняя Греция, так и современный Китай, рвущийся в лидеры современной экономики. Это все связано со здоровьем нации, ведь оно очень сильно сказывается на экономике страны, ведь здоровые и физически активные граждане обладают более высокой работоспособностью и возможностями для самореализации.

**Список использованных источников**

1.Концепция развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2005 года // «Российская газета» от 6 ноября 2002 г., № 212 (3080).

2.Плехов В.Н Оздоровительная атлетика: Популярное издание. М., 2002. —156 с

3.Федеральный закон от 29 апреля 1999 г. № 80-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с последующими дополнениями и изменениями). Принят Государственной Думой 13 января 1999 года. Одобрен Советом Федерации 27 января 1999 года.4.

4. Журавлева ИВ. Почему не улучшается здоровье россиян? // Вестник Института социологии. 2012. № 6. С. 164. URL: http://www.vestnik.isras.ru

**Ретюнских Александра Николаевна**
магистрант кафедры ЭиФ
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц.
**Шахватова Светлана Анатольевна**
Липецкий Филиал РАНХиГС
piyawochka94@mail.ru

## ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ БАНКА НА ПРИМЕРЕ ПАО «ЛИПЕЦККОМБАНК»

Понятие финансовая устойчивость коммерческого банка довольно широкое и включает в себя систематизированный ряд финансовых и управленческих показателей. Финансовая устойчивость – важнейший критерий оценки деятельности банка в целом. Именно финансовая устойчивость позволяет банку осуществлять деятельность на рынке финансовых услуг. Центральный Банк РФ беспринципно и жестко контролирует финансовую устойчивость банков че-

рез обязательные нормативы. На сегодняшний день, ЦБ РФ ужесточил контроль над деятельностью коммерческих банков, добавив большое количество новых кодов для расчета нормативов. Малейшее нарушение данных нормативов дает право ЦБ отозвать лицензию, тем самым прекратить деятельность банка. Буквально каждый год ЦБ добавляет новые формы отчетности, которые необходимо сдавать коммерческим банкам, тем самым контроль над банковской деятельностью становится более глубокий и всесторонний.

ПАО «Липецкомбанк» является единственным региональным банком в Липецкой области. Банк, один из не многих средних банков, уверенно держит позиции на рынке финансовых услуг города Липецка и области. ПАО «Липецккомбанк» входит в банковскую группу ЗЕНИТ. Это довольно крупная и динамично развивающаяся группа банков, находящаяся под контролем ПАО Банк «ЗЕНИТ».

Деятельность ПАО «Липецкомбанка» направлена в большей степени на обслуживание юридических лиц. Клиенты банка – предприятия различных сфер деятельности. За счет диверсификации кредитного портфеля банк не чувствителен к изменениям экономической обстановки в конкретной области производства. В 2017 году основой стратегии развития банка было кредитование юридических лиц, которым присуждались 1 и 2 категории качества, тем самым банк обезопасил себя от создания крупных резервов на возможные потери, которые в большей степени повлияли на финансовый результат предыдущих лет. Реализация данной стратегии привела к положительным результатам, на 01.01.2018 года финансовый результат банка был равен 397 678 тыс. руб., что на 333 785 тыс. руб. больше предыдущего года. Но как было сказано выше, финансовая устойчивость банка представляет собой не только положительный финансовый результат, но и ряд других, не менее важных показателей.

В Таблице 1 представлена оценка значений обязательных нормативов банка на 01.01.2018 года. Ранжирование целевых показателей нормативов Н1.1, Н1.2 И Н1.3 разработано отделом оценки рисков, утверждено советом директоров банка и является обязательным для выполнения. Остальные оценки нормативов ранжированы исходя из установленных ЦБ РФ минимальных и максимальных значений.

Таблица 1 - Оценка нормативов на 01.01.2018

| Оценка | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Норматив (фактическое значение) | *неудовлетворительно* | *удовлетворительно (установлены ЦБ РФ)* | *хорошо* | *отлично* |
| Н1.1 = 8.278 | < 5.75 | 5.75 | >6.375 | >6.875 |
| Н1.2 = 8.278 | <7.25 | 7.25 | >7.875 | >8.575 |
| Н1.0 = 14.855 | <9.25 | 9.25 | >12.375 | >12.875 |
| Н2 = 92.192 | <15 | 15 | >30 | >60 |
| Н3 = 153.189 | <50 | 50 | >100 | >150 |
| Н4 = 21.765 | >120 | 120 | <60 | <30 |
| Н6 = 20.598 | >25 | 25 | <22 | <21 |
| Н7 = 166.919 | >800 | 800 | <400 | <200 |
| Н10.1 = 0.354 | >3 | 3 | <1.5 | <0.75 |
| Н25 = 0.263 | >20 | 20 | <10 | <5 |

Проанализировав таблицу, можно сделать вывод о том, что все нормативы можно оценить на «отлично». Следовательно, все нормативы выполняются, а их резкое изменение возможно только при лаге капитала.

Так как обязательные нормативы в пределах нормы, следует рассмотреть другие коэффициенты, отражающие финансовую устойчивость коммерческого банка (Таблица 2).

Таблица 2 – Оценка коэффициентов, отражающих финансовую устойчивость банка

| | | | Оценка | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Показатели устойчивости | Коэф-т | Факт | *2* | *3* | *4* | *5* |
| 1 | 2 | 3 | *4* | *5* | *6* | *7* |
| Качество пассивов | Коэф-т клиентской базы | 92.51 | < 75 | 75-80 | 80-95 | >95 |
| | Коэф-т стабильности ресурсной базы | 61.26 | <60 | 70-60 | 70 | 70-80 |
| | Коэф-т зависимости от привлеченных МБК | 4.41 | >15 | 15 | <15 | <10 |
| Качество активов | Коэф-т эффективности использования активов | 92.55 | <70 | 75-85 | 85 | >90 |
| | Коэф-т агрессивности кредитной политики | 84.37 | >78<br><53 | >75<br><65 | >70<br><60 | 60-70 |
| | Коэф-т качества ссудной задолженности | 84.67 | <90 | 90 | 96 | 99 |
| | Доля просроченных ссуд | 10.53 | >4 | 4 | 4-3 | <3 |
| Ликвидность | Коэф-т соотношения высоколиквидных активов и привлеченных средств | 16.32 | <2 | 2-3 | 3 | >3 |

| | | | Оценка | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Показатели устойчивости | Коэф-т | Факт | *2* | *3* | *4* | *5* |
| | Коэф-т структуры привлеченных средств | 38.74 | >50 | 50 | 40-50 | <40 |
| Прибыльность | Коэф-т рентабельности активов | 1.77 | <1.5 | 1.5 | 1.5-1.7 | >1.7 |
| | Коэф-т рентабельности капитала | 13.68 | <8 | 8 | 8-10 | >10 |
| | Чистая процентная маржа | 9.11 | <5 | 5 | 5-7 | >7 |
| | Структура расходов | -121.88 | >85 | 85 | 85-60 | <60 |
| Эффективность | Соотношение операционных расходов и доходов | 130.37 | <50 | 50 | 50-70 | >70 |
| | Соотношение операционных доходов и активов | 11.49 | <10.75 | 10.75 | >10.75 | >12 |

Дав оценку коэффициентам, которые отражают финансовую устойчивость коммерческого банка, выявили проблемную зону банка – качество активов. Рассмотрим каждый коэффициент подробнее, и представим возможные варианты решения данной проблемы.

Коэффициент агрессивности кредитной политики - определяется как отношение кредитных вложений и привлеченных средств банка. Данный показатель характеризует направленность кредитной политики банка. Методикой Масленчинкова Ю.С. установлено, что:

- если Ка > 70%, то можно считать, что банк проводит «агрессивную» кредитную политику (при агрессивной политике верхний предел – 78%, далее – неоправданно опасная кредитная деятельность);

- если Ка < 60%, то это означает, что банк проводит «осторожную» кредитную политику (при осторожной кредитной политике нижний предел устанавливается на уровне 53%; ели значение показателя ниже 53%, то возможно у банка присутствует угроза недополучения прибыли и возникновения убытков).

В нашем случае кредитная политика банка считается агрессивной. Для стабилизации коэффициента необходимо понять, за счет чего можно его регулировать. Так как агрессивность – это соотношение ссудной задолженности к пассивам банка, регулирование может быть за счет увеличения пассивов, либо уменьшения ссудной задолженности. Увеличение пассивов банка на 4,2 миллиарда рублей за счет привлечения вкладов физических лиц и депозитов юридических лиц, приведет к стабилизации коэффициента, который будет равен 69,66%.

При этом следует обратить внимание на то, что увеличение пассивной части баланса за счет вкладов приведет к увеличению процентных расходов, которые в свою очередь будут уменьшать итоговую прибыль. Сокращение ссудной задолженности также затронет итоговый финансовый результат, сократив его на процентные доходы, которые составляют большую часть доходов банка. Следовательно, данный коэффициент следует оставить неизменным, так как данная политика банка способствует получению прибыли.

Коэффициент качества ссудной задолженности – это соотношение чистой ссудной задолженности к общей сумме ссудной задолженности. Данный коэффициент напрямую связан с категорией качества заемщика, и соответственно с качеством ссуды. Резервы, создаваемые под ссуды со 2-5 категорией качества, отрицательно влияют на финансовый результат. В идеале данный коэффициент должен быть равен 100%. Т.е. в кредитном портфеле не должны присутствовать заемщики, чья категория качества отлична от первой. Но в связи с экономической ситуацией в стране данного эффекта достичь невозможно. Поэтому банкам необходимо поставить на особый контроль данный сегмент.

Итак, для улучшения показателя качества ссудной задолженности необходимо либо уменьшить сумму резервов, либо привлечь безрисковых клиентов. Так как создание резервов на возможные потери строго контролируется ЦБ РФ, списать его без оснований невозможно, а в связи с нынешним экономическим состоянием, оценка финансовой отчетности клиента редко приводит к улучшению категории качества. Следовательно, политика банка должна быть направлена на привлечение надежных, кредитоспособных клиентов.

При увеличении ссудной задолженности на 5,27 миллиарда рублей, в следующей пропорции: 1,2 – межбанковские кредиты, 4 – кредиты юридическим лицам, 70 млн. – кредиты физическим лицам, и уменьшение резервов на возможные потери на 370 млн., приведет к улучшению коэффициента качества ссудной задолженности. Данный коэффициент увеличится на 5,34 п/п и будет равен 90,1%, что повысит его оценку на 1 балл.

Не смотря на положительный эффект для данного коэффициента, увеличение ссудной задолженности приведет к усилению агрессивности кредитной политики. Для того чтобы минимизировать данное влияние (без привлечения денежных средств коэффициент увеличится на 11 п/п) следует привлечь 4,2 миллиарда вкладов, как говорилось выше, это приведет к увеличению коэффициента на 7 п/п. При этом данный фактор не несет негативный характер, т.к. привлечение менеерисковых и безрисковых клиентов стабилизирует кредитный портфель и увеличивает шансы на полный возврат кредитов.

Увеличение ссудной задолженности и пассивной части баланса затронет некоторые коэффициенты:

- коэф-т клиентской базы увеличится на 1,31п/п;
- коэф-т стабильности ресурсной базы увеличится на 6,75п/п;
- коэф-т зависимости от МБК уменьшится на 0,7п/п;
- коэф-т рентабельности капитала увеличится на 0,42п/п;
- чистая процентная маржа увеличится на 1,60п/п.

За счет увеличения ссудной задолженности и привлеченных средств изменятся процентные доходы и расходы банка, которые в предложенном соотношении приведут к увеличению общей суммы доходов, а соответственно к увеличению финансового результата банка.

Следующий коэффициент, который нуждается в улучшении – доля просроченных ссуд. Данный коэффициент так же изменится за счет увеличения ссудной задолженности на 2,15п/п. Но основой его снижения является сокращение просроченных ссуд. Просроченные ссуды напрямую связаны с неплатежеспособными клиентами и клиентами, у которых идет процедура банкротства. Выбранная банком стратегия, направленная на привлечение клиентов 1-2 категорий качества, в дальнейшем уменьшает риск увеличения просроченной задолженности и увеличивает стабильность кредитного портфеля.

Управление просроченной задолженностью одна из важнейших задач, поставленных перед банком. Для оптимизации данного процесса существуют различные сервисы и программы. Одним из них является бенчмаркинг. Бенчмаркинг - статистический отчет на основе данных кредитных историй для сравнения метрик своего кредитного портфеля с метриками других участников рынка.

Отчет позволяет оценить эффективность работы кредитной организации по сбору и управлению просроченной задолженностью, проанализировать темпы роста относительно рынка, выявить зоны потенциального роста, риска или оптимизации.

Сервис позволяет решить следующие задачи:

– сравнение текущих результатов деятельности кредитной организации с рыночными показателями;

– анализ изменения кредитного портфеля в динамике, сравнение с конкурентными группами или рынком в целом;

– выявление областей для развития или оптимизации.

Также существует сервис ежедневного мониторинга изменений кредитной истории заемщика в различных финансовых институтах – триггеры. Сервис позволяет отслеживать поведение клиента и оперативно реагировать на изменения его потребностей и платежной дисциплины.

Сервис позволяет эффективно решать следующие задачи:

– развитие отношений с существующими клиентами;

– предложение услуг клиенту в рамках кросс-продаж;

– управление просроченной задолженностью на основании мониторинга платежной дисциплины;

– управление лимитами по кредитным картам на основе мониторинга ежедневной активности клиента по продукту;

– предотвращение мошеннических действий на основе мониторинга кредитной активности и платежной дисциплины клиента.

Наравне с данными сервисами существует скоринг для управления портфелем. Суть данного сервиса заключается в оценке благонадёжности заёмщика в текущем кредитном портфеле банка. Значение выдается в виде скорингового балла. Значение балла отражает вероятность дефолта заёмщика в течение последующих 12 месяцев по кредиту, который Банк планирует выдать в рамках стратегии перекрестных продаж.

Сервис позволяет эффективно решать следующие задачи:

– принятие решений о выдаче текущим заёмщикам новых кредитных продуктов;

– сегментирование розничного портфеля по категориям качества на основании кредитной истории заёмщиков.

Итак, для эффективного управления финансовой устойчивостью банка следует рассматривать не отдельные коэффициенты, а их группы. Так как не всегда отклонение от нормы несет в себе негативный эффект.

**Рогова Анастасия Владимировна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук.
**Аксенова Маргарита Алексеевна**
Липецкий Филиал РАНХиГС

## ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ И СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

Сегодня становится все более очевидным, что качество жизни населения разных регионов страны во многом зависит от состояния окружающей среды. Следовательно, управление состоянием качества окружающей среды косвенным образом влечет за собой и управление качеством жизнедеятельности человека. В таких условиях введение систем менеджмента качества и систем экологического менеджмента постепенно становится выгодным с экономической точки зрения.

За последние десятилетия отношения между обществом и средой обитания все более обострялись, становясь реальной угрозой гло-

бальной экологической катастрофы. Для предотвращения глобальных и локальных экологических кризисов необходимо изменение техногенного типа развития на устойчивый тип. Такой тип развития позволяет удовлетворить современные потребности общества, но не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Важным аспектом преобразований в контексте перехода к устойчивому экологически безопасному развитию является внедрение экологических инноваций для развития и расширения отечественного рынка экологически чистых товаров и услуг. Производство и продажа экологических товаров и конкурентоспособность в значительной степени зависят от мнения общественности. Хорошо известны такие общественные организации, как Всемирный фонд дикой природы, Гринпис, Зелёный крест, Всероссийское общество охраны природы и т.д. Одним из направлений их деятельности является формирование общественного мнения относительно влияния промышленности на состояние окружающей среды.

Возникает взаимосвязь между устойчивым, экологически безопасным и сбалансированным развитием, как отдельных предприятий, так и общества в целом.

Вопрос сбалансированного развития общества является достаточно сложным и требует постоянного изучения и поиска эффективных методов рационального его использования. Изучением данной проблемы занимается много ученых и молодых специалистов. Исследования проводятся с целью поиска новых более эффективных и совершенных моделей сбалансированного развития общества, что даст возможность уменьшить нагрузку на окружающую естественную среду и будет способствовать улучшению показателей, как экономического благополучия предприятий, так и устойчивого развития всего общества в целом.

Термин «Экологические инновации» употребляют в современной научной литературе сравнительно недавно. Однако сегодня ученые не сформулировали единственной и однозначной мысли относительно сущности понятия экологической инновации, потому необходимое дальнейшее его изучение и совершенствование.

В мировой литературе понятие «эко инновации» впервые появилось в 1996 г. в книге Клода Фаслера и Питера Джеймса, в такой форме: эко инновации – это продукты и процессы, которые способствуют устойчивому развитию. В своей статье П. Джеймс определяет эко инновации как «новые продукты и процессы, которые обеспечивают бизнес - интересы предприятий, но значительно снижают влия-

ние на окружающую среду».

Правительство Дании в книге «Содействие эффективным эко технологиям – путь к улучшению состояния окружающей среды» дает такое определение: эко инновациям – это инновации, которые ведут к экологически эффективным технологиям. В этом определении под эффективной эко технологией понимаются все технологии, которые прямо или косвенно улучшают состояние окружающей среды. Она включает в себя технологии для ограничения загрязнения, экологически чистую продукцию и производственные процессы, более эффективное управление ресурсами и технологические системы для уменьшения влияния на окружающую среду, хотя уменьшение влияния на окружающую среду не обязательно должно быть главной целью экологически эффективных технологий.

Как и любые другие изменения, эко-инновации имеют свои движущие и сдерживающие силы. При условиях экологической глобализации общество становится чувствительнее к вопросам сохранения качества окружающей среды, потому можно надеяться, что интерес общественности, процесс переосмысления ценностей, правовая и регулятивная среда создадут соответствующую почву для ускоренного развертывания процессов учета экологических ограничений во всех сферах общественной жизни.

Что касается мирового рынка в целом, то здесь сегмент экологических технологий представляет собой около 1000 млрд. евро за год и уже сегодня является важным фактором развития мировой экономики. 45 % этого сегмента занимают технологические решения в отрасли энергосбережения. Экономический рост сегмента рынка экологических технологий составляет около 5,4 % в год и, по оценкам экспертов, до 2020 г. достигнет 2200 млрд. евро за год.

Исходя из общемировых тенденций, можно выделить следующие перспективные рынки экологических инновационных товаров:

1. производство и накопление энергии;
2. энергосбережение;
3. экономное использование сырья и материалов;
4. экологичность транспорта;
5. рациональное использование водных ресурсов;
6. биопластмассы и полимеры;
7. применение безотходных и малоотходных технологий;
8. солнечное охлаждение.

Внедрение экологических инноваций связано с научно-техническим прогрессом, который ведет к качественным улучшениям в организации производства в обществе и нынешнего обеспечивает

увеличение экономического, социального или экологического эффекта.

Учитывая особенности времени и тенденции глобализации жизни населения, необходимо заниматься поиском путей экономического развития, которые бы ориентировались на современные особенности переходного периода к либерально-рыночной экономике и вхождению в международные структуры.

Проблемы исчерпаемости природных ресурсов и взаимосвязь всех эколого-экономических процессов стали важной причиной поиска методов сбалансированного развития общества. Сбалансированное развитие предусматривает процесс гармонизации производительных сил, обеспечения удовлетворения необходимых потребностей всех членов общества при условиях сохранения и поэтапного возобновления естественной среды, создания возможностей для равновесия между его потенциалами и потребностями людей всех поколений. То есть это такое развитие, при котором удовлетворение потребностей нынешних поколений не должно ставить под угрозу возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности.

Следовательно, на основании вышесказанного можно сделать вывод о том, что одним из методов обеспечения сбалансированного развития общества является внедрение экологических инноваций.

При таком подходе экологизация всех сфер человеческой жизни должна проводиться с внедрением экологических инноваций, в том числе и экологических инноваций на промышленных предприятиях. Такой подход будет объединять сбалансированное развитие общества и бизнеса.

На сегодняшний день принятие управленческих решений руководителями происходит с учетом новейших достижений во всех сферах. Поэтому экологические инновации играют достаточно важную роль, особенно для предприятий, ориентированных на экологическую ответственность бизнеса.

Для получения более высоких экономических и экологических показателей, предприятиям, идущим по пути экологически-ответственного бизнеса, рекомендуется применять стратегию экологически более чистого производства (БЧП).

Впервые данная стратегия появилась в 1980-х гг. в США. Главной ее задачей является создание комплексных мер по снижению загрязнения окружающей среды конкретным предприятием. При этом сокращение вредного воздействия должно происходить не в виде разовых локальных мероприятий, а на протяжении всего жизненного цикла производимой продукции. Это возможно только в условиях постоян-

ного поэтапного переоснащения всего производства, с целью снижения вредных выбросов, а также при условии более эффективного использования природных ресурсов.

Важное значение для внедрения на предприятии экологических инноваций имеет их инвестирование, поскольку на предприятиях часто не хватает имеющихся средств для их внедрения.

В связи с этим рекомендуется поэтапное внедрение стратегии БЧП.

Первый этап предполагает проведение экологического мониторинга. Как известно, любая экологическая стратегия является частью общей стратегии развития предприятия. Поэтому при принятии решения о выборе стратегии БЧП на первом этапе необходимо оценить общее состояние предприятия, как с позиции его экономического состояния, так и с позиции его влияния на окружающую среду. Экологический мониторинг позволит выявить наиболее серьезные проблемы, оценить возможность их исправления.

Второй этап позволит провести учет материальных потоков, выявить наличие токсичных материалов, выявить места и способы хранения сырья и отходов и т.д.

Этот этап может включать в себя также оценку потенциального влияния выбросов (сбросов) предприятия на состояние окружающей природной среды с учетом внешних факторов. Для этого рассчитывается концентрация вредных веществ на близко расположенной к источнику загрязнения территории с учетом рельефа местности, наличия лесополосы, близкого местонахождения соседних предприятий, наиболее типичной розы ветров и т.д.

На третьем этапе необходимо оценить, насколько применяемые технологии на предприятии соответствуют международным стандартам и если для данного производства имеются более современные и экологичные технологии, то оценить возможность их использования.

Для наиболее полного анализа рекомендуется провести исследование по применяемым технологиям в данной отрасли как внутри страны, так и за ее пределами.

На четвертом этапе предлагается проведение оценки используемого сырья с позиции возможности его оптимизации, замены на менее токсичное и более экологичное.

Пятый этап предполагает на основании ранее произведенных исследований оценить состояние используемого оборудования и по возможности произвести его модернизацию или замену с целью перехода на наилучшие доступные технологии, позволяющие использовать более экологичное сырье с меньшим количеством отходов.

Шестой этап предполагает введение оборотных систем прямой рециркуляции, вторичная переработка сырья и т.д.

Введение предложенной поэтапной стратегии БЧП позволит снизить затраты предприятия, повысить эффективность технологических процессов, улучшить экологические показатели и повысить рейтинг предприятия.

Таким образом, применение предприятиями инновационных экологически безопасных и экономически обоснованных технологий способствует постепенному повышению экономичности и эффективности производства. Экологически ориентированная высокоэффективная система экологического менеджмента на предприятии обеспечит формирование сбалансированного развития, как предприятия, так и общества в целом.

Мировые тенденции и состояние развития отечественного рынка экологической продукции дает возможность сделать обобщающий вывод о том, что приоритетной задачей для России является создание организационно-экономической системы, которая бы поощряла экологические нововведения и обеспечивала формирование спроса на экологические инновации и рост отдачи от инновационных инвестиций в ресурсно-экологическую сферу.

Необходимо создание системы корпоративного эко менеджмента в сфере науки, экологических технологий, товаров и услуг, которая способствовала бы распространению инвестиционных и информационных потоков, объединяла финансовые и интеллектуальные ресурсы.

**Список использованных источников**

1. Российский инновационный индекс // Под ред. Л. М. Гохберга. М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011. С. 25-40.

2. Хандажапова Л.М., Лубсанова Н.Б. Экономическая безопасность Азиатской России на примере приграничного региона. Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2012. С. 189.

3. Терешина М.В., Самарина В.П. Анализ проблем развития зоны Севера в контексте типологизации регионов // Современная экономика: проблемы и решения. 2013. № 11. С. 79-90.

4. Косяков И.В., Капмар В.В. Экологические инновации на промышленных предприятиях как фактор достижения сбалансированного развития общества. Фундаментальные исследования. -2017. С. 455-459.

**Родионов Юрий Анатольевич**
студент 3 курса ВолгГТУ
**Ханова Татьяна Сергеевна**
студентка 3 курса ВолгГТУ
научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент кафедры "Менеджмент и финансы производственных систем и технологического предпринимательства"
**Цыганкова Вера Николаевна**
krushicio@gmail.com

# СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГУЗ «КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ № 15». г. ВОЛГОГРАД)

Одной из главных задач российского здравоохранения является повышение эффективности управления отраслью путем рационального использования всех имеющихся ресурсов, включая кадровый. В первую очередь, речь идет о совершенствовании кадровой политики и обучения персонала в системе непрерывного медицинского образования (НМО). В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что ранее существовавшая система последипломного образования врачей не в полной мере удовлетворяла потребности кадров в образовании, особенно в части обеспечения его непрерывности и совершенствования.

В медицинской практике, как и в любой отрасли народного хозяйства, существует две формы обучения персонала организации: на рабочем месте и вне него. Каждая из этих форм имеет как преимущества, так и недостатки, в зависимости от того, какие цели ставит перед собой организация, и какие результаты планирует получить.

Обучение вне рабочего места проводится внешними образовательными структурами и, как правило, вне стен организации, при необходимости получения сотрудниками специальных знаний и навыков. Так, ранее врач проходил тематическое усовершенствование по своей специальности не реже 1 раза в 5 лет, при этом 15% врачей вообще не получали знания в положенные сроки. Со временем стало очевидным, что столь редкие эпизоды предоставления актуальной медицинской информации не могут быть полноценным способом повышения информированности. Ведь объем медицинской информации растет в геометрической прогрессии: за 2 года он удваивается, демонстрируя свою нестатичность и изменчивость («срок годности» – 3 – 5

лет). К примеру, в мире печатается около 20000 медицинских журналов, в них ежегодно публикуется более 4000000 статей. Чтобы идти в ногу со временем, по мнению Sackett D.L. (1985 г.), «... врачу необходимо читать 10 журналов – 200 статей – 70 редакционных статей в месяц». Как указывает Douglas Charles McCrory (2002 г.) «мне необходимо читать по 15 статей 365 дней в году!» [1]. А у российского врача с учетом кадрового голода и объема выполняемых работ сделать это невозможно.

Наиболее перспективным является обучение на рабочем месте; оно может осуществляться в различных формах; как правило, организуется и проводится для определенного учреждения и его сотрудников, возможно с приглашением сторонних специалистов. Данный вид обучения позволяет адаптировать содержание занятий к потребностям конкретных групп специалистов, приблизить его к практической деятельности и выполнению непосредственных обязанностей.

С 1 января 2016 г. у нас в стране внедрена государственная система НМО. предусматривающая новую процедуру допуска к профессиональной деятельности – аккредитация специалиста. Переход к процедуре аккредитации специалистов осуществляется поэтапно с 1 января 2016 г. по 31 декабря 2025 г. включительно (Федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» с изменениями, внесенными ФЗ от 29.12.2015 № 389-ФЗ, приказ Минздрава России от 22 декабря 2017 г. N 1043н):

I этап – с 1 января 2016 г.: выпускники вузов, освоившие после 1 января 2016 г. программы высшего образования в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами по специальностям «Стоматология» и «Фармация» (уровень специалитета);

II этап – с 1 января 2017 г.: выпускники вузов, освоившие после 1 января 2017 г. другие программы высшего медицинского образования в соответствии с ФГОС (уровень специалитета);

III этап – с 1 января 2018 г.;

IV этап - с 1 января 2021 г.: иные лица, не прошедшие процедуру аккредитации специалистов на этапах I – III.

Информационная поддержка формирования и освоения индивидуального плана каждым врачом осуществляется с помощью специального портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования из личного кабинета специалиста.

Почему врачу освоить информацию сложно в одиночку? Как известно, к традиционным источникам медицинской информации относятся: справочники, монографии. Но от замысла книги автором до ее

издания проходит немалое время, что приводит к автоматическому устареванию этой информации к моменту попадания в руки читателей. Об этом очень ярко и справедливо указал профессор Зорин Н.А. в статье «Разгромная рецензия на самого себя». И в этом особенность системы здравоохранения. Публикации в медицинских журналах отличаются, зачастую, не всегда высоким методологическим качеством, и не выдерживают никакой критики с позиций достоверности. Мнения «старших» и более «опытных» коллег также не всегда правильны. Исследования показывают, что, к сожалению, чем старше врач, тем более устаревшей информацией он пользуется при принятии клинических решений. Заключения различных консультантов могут противоречить друг другу, при этом ответственность за принятие решения лежит на лечащем враче. А если к этому присовокупить индивидуальность каждого пациента, то становится очевидным сложность выбора врачом клинического решения каждый день, в каждую секунду.

С другой стороны, определенная роль в системе НМО возлагается на дистанционные технологии обучения (вебинары, интернет-сессии и т.д.), которые ранее носили разрозненный характер и выполнялись, как правило, с финансовой поддержкой зарубежных фармацевтических компаний.

Но каким не был способ повышения знаний врачей, он всегда должен содержать в своей основе самообразование путем самостоятельного изучения документов, в первую очередь, клинических рекомендаций, описывающих ведение пациентов с различными заболеваниями. Последние созданы с целью информирования врачей об оптимальных технологиях диагностики и лечения с учетом мирового опыта. Эти документы создают и утверждают профессиональные объединения врачей в соответствии со специальной методологией. На основании рекомендаций строятся системы обеспечения качества медицинской помощи и последипломного образования врачей. В соответствии с законом «О техническом регулировании» их можно называть стандартами организации (профессиональными) или после прохождения экспертизы технического комитета при Федеральном агентстве технического регулирования и метрологии – национальными стандартами. Но зачастую «выкроить» время на анализ клинических рекомендаций для принятия правильного решения, от которого зависит судьба пациента, в течение рабочего дня не представляется возможным.

Определенным выходом из сложившейся ситуации могут стать учебно-методические центры, кабинеты и отделения, в которых обучение сотрудников осуществляется с учетом непосредственных обязанностей и результатов оценки их деятельности.

На базе ГУЗ «Клиническая больница скорой медицинской помощи № 15» (г. Волгоград) в 2016 г. приказом главного врача создан отдел по внедрению и мониторингу клинических рекомендаций. Его работа включала в себя организационную, учебную и методическую деятельность, направленную на повышение теоретических знаний и совершенствование практических умений врачей клиники путем обсуждения клинических рекомендаций.

Целью настоящего исследования явилось изучение опыта организации и работы отдела по внедрению и мониторингу клинических рекомендаций как корпоративной модели НМО в медицинской организации для применения в системе управления персоналом.

В соответствии с намеченной целью были поставлены следующие задачи:

1. Провести анализ клинических рекомендаций, размещенных на сайтах профессиональных сообществ, в соответствии со структурой оказания медицинской помощи в ГУЗ «Клиническая больница скорой медицинской помощи № 15» (г. Волгоград).

2. Выполнить анализ источников по корпоративному НМО, оценить готовность и потребность врачей к применению указанного метода.

3. Подвести итоги реализации системы корпоративного НМО в ГУЗ «Клиническая больница скорой медицинской помощи № 15» (г. Волгоград).

Объектом исследования стали 40 врачей 5 отделений (хирургическое, терапевтическое, гинекологическое, урологическое, кардиологическое) ГУЗ «Клиническая больница скорой медицинской помощи № 15» (г. Волгоград). Период наблюдения составил 2 года (2016 – 2017 гг.). Решение поставленных в работе задач предусматривало проведение трех этапов. На первом этапе изучены сайты профессиональных сообществ, где размещены клинические рекомендации, в соответствии с видами медицинской деятельности, указанными в лицензии ГУЗ «Клиническая больница скорой медицинской помощи № 15» (г. Волгоград), а также структурой медицинской организации. Проведен анализ источников по корпоративному НМО в других субъектах России с целью повышения эффективности кадрового ресурса.

Готовность врачей к применению новых форм обучения изучалась с помощью специальных анкет. В анкетировании приняли участие 40 респондентов, среди которых подавляющее число было практикующих врачей (33 человека; 82,5%). 5 (12,5%) человек являлись заведующие отделениями, заместителями главного врача – 2 (5,0%) чело-

века. Преимущества использования корпоративной формы НМО представлены в таблице (табл. 1).

Таблица 1 - Особенности внедрения корпоративной формы в системе непрерывного медицинского образования врачей на примере ГУЗ «Клиническая больница скорой медицинской помощи № 15» (г. Волгоград)

| № п/п | Преимущества внедрения | Количество человек, n | % |
|---|---|---|---|
| 1 | Возможность самообразования на рабочем месте | 38 | 95 |
| 2 | Гибкость обучения (свободный график обучения, самоорганизация учебного процесса и индивидуальный контроль результатов обучения) | 40 | 100 |
| 3 | Повышение качества и объема знаний | 40 | 100 |

Среди факторов, формирующих негативное отношение к корпоративной форме НМО, респонденты назвали: трудности в совмещении практической работы и обучения (20 человек; 50,0%), снижение эффективности обучения вследствие укорочения цикла (10 врачей; 25,0%). Отсутствие навыков работы на сайте профессионального сообщества указали 5 человек (12,5%).

Используя системный подход к проблеме оптимизации процесса управления персоналом, мы пришли к заключению, что врачи ГУЗ «Клиническая больница скорой медицинской помощи № 15» имеют потребность к внедрению корпоративной формы НМО.

На втором этапе исследования нами составлен график прохождения корпоративной НМО всеми структурными подразделениями больницы с учетом структуры заболеваемости отделений и клиническими рекомендациями по ведущим нозологическим единицам. На примере урологического отделения клиники видно, как проводись семинары по обсуждению этих документов (табл. 2).

Таблица 2 - График проведения тематических занятий с врачами урологического отделения ГУЗ «Клиническая больница скорой медицинской помощи № 15» (г. Волгоград) в 2017 г.

| № п/п | Тема практического занятия | Дата проведения, месяц 2017 г. |
|---|---|---|
| 1 | Гематурия | Сентябрь |
| 2 | Гидронефроз, уретерогидронефроз | Октябрь |
| 3 | Мочекаменная болезнь | Ноябрь |
| 4 | Недержание мочи | Декабрь |
| 5 | Рак предстательной железы | Январь |
| 6 | Острая почечная недостаточность | Февраль |
| 7 | Острый пиелонефрит | Март |
| 9 | Острый цистит | Апрель |
| 10 | Острый уретрит | Май |
| 11 | Рак мочевого пузыря | Июнь |
| 12 | Урологический сепсис | Июль |
| 13 | Инфекции мочевыводящих путей и беременность | Август |
| 14 | Бессимптомная бактериурия | Август |

Помимо теоретического разбора документов применялся метод клинических разборов с обсуждением алгоритма действий врача при том или ином заболевании. Все варианты работы с врачебной аудиторией осуществлялись не только сотрудниками отдела внедрения и мониторинга клинических рекомендаций клиники, но и кафедр ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, размещенных на базе этой организации.

Третий этап исследования включал в себя оценку итогов реализации системы НМО в клинике за двухлетний период. В ходе анализа деятельности отдела мониторинга и внедрения клинических рекомендаций выявлены позитивные и проблемные стороны данного подхода.

Позитивные стороны:

1. Удаленное обучение: возможность повышения квалификации врачей без отрыва от основного места работы.
2. Удобство: гибкая система обучения, основанная на принципе самообразования.
3. Отработка теоретических данных на практике: проведение клинических разборов пациентов по заданной теме, обсуждение клинических рекомендаций применительно к изучаемой проблеме.

4. Возможность обновления теоретического материала с учетом реалий развития здравоохранения и медицинской науки.

5. Обратная связь: возможность общения слушателя и преподавателя.

6. Непрерывное образование: возможность постоянного профессионального роста (образование через всю жизнь).

7. Корпоративный интерес: совместное обсуждение заболеваний врачами нескольких специальностей.

8. Наглядность: возможность демонстрации пациента, использования мультимедийных компонентов, схем, рисунков, графиков и т.д.

Проблемные моменты:

1. Подготовка учебного материала требует напряженной работы профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения, в основном за счет личного времени.

2. Отсутствуют механизмы материального поощрения сотрудников высшего учебного заведения за проделанную работу.

3. Существую этические моменты оценки знаний каждого из врачей, участвующих в корпоративной форме НМО.

Наиболее правильная оценка деятельности отдела мониторинга и внедрения клинических рекомендаций возможна только в перспективе по результатам оценки здоровья прикрепленного к больнице населения, что невозможно сделать в ближайшее время.

На основании проделанной работы сделаны следующие выводы:

1. Ведущей задачей системы управления персоналом является внедрение корпоративного НМО с целью повышения профессионального уровня врачей.

2. Врачебный состав медицинских организаций нуждается в новых образовательных услугах и готов к изменениям в системе последипломного профессионального образования.

3. Применение корпоративного обучения на «месте» представляет собой удобную и результативную форму НМО.

4. Результатом внедрения корпоративного обучения методом анализа клинических рекомендаций и разбора тематических больных может стать повышение качества оказания медицинской помощи населению.

5. Корпоративное НМО может является не только частью развития организации, но и способно улучшить деятельность медицинской организации в целом.

**Список использованных источников**

1.Текст Болонской декларации. http://www.iic.dgtu. donetsk. ua/russian/ovs/bologna.html).

2.Разгромная рецензия на самого себя Глава 9. Принципы доказательной медицины в ортопедической стоматологии. Н.А. Зорин. Национальное руководство ортопедическая стоматология под ред. проф. И.Ю. Лебеденко, проф. С.Д.Арутюнова, проф. А.Н Ряховского, ГЭОТАР 2016.

**Ролдугина Екатерина Геннадьевна**
магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель – канд. экон. наук,доцент
**Шурупова Анна Сергеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС

## ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НЕЗАКОННОЙ МИГРАЦИИ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В последнее время важное и приоритетное значение в области государственной миграционной политики приобретают вопросы противодействия незаконной миграции.

Миграция - неотъемлемая составная часть современного общества. Огромные потоки дешевой рабочей силы перемещаются с одного региона в другой. По информации отделения народонаселения ООН, в миграционный оборот втянуто 218 стран мирового сообщества. Согласно прогноза Международной организации по миграции (МОМ), к 2030г. показатель миграционной активности населения земного шара составит 300 млн. человек. Значительную часть этих потоков составляет нелегальная, то есть незаконная миграция[1].

Существует множество определений миграции. Согласно одним, миграция – это постоянное перемещение отдельных лиц либо групп из одного места в другое[2]. На наш взгляд более удачным является следующее определение, согласно которому миграция населения – это перемещение людей (мигрантов) через границы тех

[1] Витковская Г.И. Миграция и безопасность. М.: Молодой ученый, 2017. С.152.

[2] Попов И.А. Миграционное право М.: Юрайт, 2017. -С.56

или иных территорий с переменой места жительства навсегда или на длительное время[1].

Кроме законной миграции существует и незаконная миграция. Незаконная миграция – это перемещение в РФ с нарушением законодательства РФ, касающегося въезда, пребывания (проживания) иностранных граждан на территории РФ и (или) осуществление ими трудовой деятельности.

Если незаконную миграцию рассматривать, как незаконное пересечение государственной границы Российской Федерации, то незаконная миграция – это въезд в Россию, транзитный проезд через её территорию, пребывание в России и выезд с её территории иностранных граждан и лиц без гражданства с нарушением законодательства России, регулирующего порядок въезда и пребывания иностранных граждан, а также произвольное изменение ими своего правового положения в период нахождения на территории Российской Федерации[2].

Для всех сфер жизнедеятельности общества нелегальная миграция и ее негативные последствия представляют собой колоссальную угрозу национальной безопасности России. Под противодействием незаконной миграции следует понимать комплекс мер контроля за въездом, выездом, транзитом и пребыванием граждан государств-участников СНГ, третьих государств и лиц без гражданства на территориях государств-участников СНГ и пресечения незаконной миграции на их территориях путем определения правового положения и соответствия целей въезда иностранных граждан и лиц без гражданства, прибывающих или намеревающихся прибыть в СНГ, в том числе на постоянное жительство, в поисках убежища, для занятия трудовой деятельностью, а также следующих транзитом в третьи государства.

Комплекс мер по предупреждению нелегальной миграции можно определить как меры организационного и правового характера, при этом обе составляющие принципиально важны и могут иметь

---

[1] Ионцев В. А. Нелегальная миграция в общественнополитическом дискурсе // Международная миграция: экономика и политика. М.: ТЕИС, 2018. С. 25.

[2]Гусев В.А., Никитенко И.В., Худина Т.Ф. «Уголовно-правовые и криминалистические аспекты противодействия преступлениям в сфере незаконной миграции: учебно-практическое пособие. – Хабаровск: Дальневосточный юридический институт МВД России, 2011. С.11.

достаточный уровень эффективности лишь в комплексе их реализации[1].

В связи с высоким уровнем социальной опасности нелегальной миграции в России проводится большой объем мероприятий, направленных на совершенствование миграционного законодательства. Так, например, в 2013 г. было принято 27 законов, большая часть которых направлена на противодействие незаконной миграции, усилению ответственности за нарушения миграционного законодательства, в том числе за незаконное пересечение государственной границы России иностранными гражданами, а также за организацию незаконной миграции[2]. В целом меры противодействия рассматриваемому явлению достаточно разнообразны, особое внимание необходимо обратить на правовые меры, которые, мы можем разделить на административно-правовые и уголовно-правовые. Административная ответственность регламентируется Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях и соответствующими законами субъектов РФ. Указанные административные правонарушения перечисляются в главах 18 и 19 КоАП РФ: «Административные правонарушения в области защиты государственной границы Российской Федерации и обеспечения режима пребывания иностранных граждан или лиц без гражданства на территории Российской Федерации» и «Административные правонарушения против порядка управления» соответственно.

Действующее уголовное законодательство, регламентирует реализацию уголовной ответственности в сфере нелегальной миграции и предусматривает соответствующий уголовно-правовой механизм противодействия ей (ст. 322 УК РФ).

Основным субъектом в системе борьбы с организацией незаконной миграции, являются органы ГУВМ МВД России. Цели, задачи,

---

[1]Медведева М.О. Нелегальная миграция и средства противодействия ей по российскому законодательству // Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки: сб. ст. по мат. LXX междунар. студ. науч.-практ. конф. № 10(69). URL: https://sibac.info/archive/social/10(69).pdf (дата обращения: 26.11.2018)

[2]Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной миграционной службы на 2013 год и плановый период 2014 – 2016 годов // Официальный сайт ГУВМ России. URL: https://гувм.мвд.рф/document/5834 (дата обращения: 26.11.2018)

функции этих органов в указанной сфере деятельности определены действующим федеральным законодательством, в котором предусмотрены и механизмы их реализации, задача противодействие незаконной миграции является одной из важнейших задач в их деятельности. В целях выполнения данной задачи органами Управлений по вопросам миграции осуществляется контроль и надзор за соблюдением положений миграционного законодательства Российской Федерации иностранными гражданами и лицами без гражданства и за соблюдением правил привлечения работодателями, заказчиками работ (услуг) иностранных работников в Российскую Федерацию и использования их труда, недопущение нелегальной миграции. Осуществление мероприятий по противодействию незаконной миграции строится на тесном взаимодействии органов государственной безопасности и другими заинтересованными федеральными органами исполнительной власти.

Таким образом, несмотря на предпринимаемые меры по урегулированию миграционных процессов, на сегодняшний день остается нерешенной проблема, связанная с нелегальными мигрантами. Будучи дешевой рабочей силой, они легко конкурируют на рынке труда с местным трудоспособным населением, особенно в сферах, где не требуется наличие высокой квалификации. Значительная часть из числа въехавших лиц нарушает порядок пребывания в Российской Федерации. Именно поэтому в последние годы был расширен перечень оснований и увеличен срок ограничений на въезд в Российскую Федерацию. На данный момент нелегальная миграция по степени общественной опасности занимает одну из лидирующих позиций среди новых угроз и вызовов как в рамках международного, так и отечественного аспектов и как следствие положительное решение вопроса нелегальной миграции имеет достаточно важное значение в контексте обеспечения национальной безопасности России.

**Список использованных источников**

1. Витковская Г.И. Миграция и безопасность. М.: Молодой ученый, 2017. 265с..

2. Гусев В.А., Никитенко И.В., Худина Т.Ф. «Уголовно-правовые и криминалистические аспекты противодействия преступлениям в сфере незаконной миграции: учебно-практическое пособие. – Хабаровск: Дальневосточный юридический институт МВД России, 2011. 154с.

3. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной миграционной службы на 2013 год и плановый период 2014 – 2016 годов // Официальный сайт ГУВМ России. URL: https://гувм.мвд.рф/document/5834 (дата обращения: 26.11.2018)

4. Медведева М.О. Нелегальная миграция и средства противодействия ей по российскому законодательству // Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки: сб. ст. по мат. LXX междунар. студ. науч.-практ. конф. № 10(69). URL: https://sibac.info/archive/social/10(69).pdf (дата обращения: 26.11.2018)

5. Попов И.А. Миграционное право М.: Юрайт, 2017. 270 с.

6. Ионцев В.А. Нелегальная миграция в общественнополитическом дискурсе // Международная миграция: экономика и политика. М.: ТЕИС, 2018. 300с.

**Рублева Александра Владимировна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент кафедры управления
**Насонова Елена Евгеньевна**
Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского
**aleksis1997@yandex.ru**

## ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ МУНИЦИПАЛИТЕТА НА ПРИМЕРЕ ЛЕБЕДЯНСКОГО РАЙОНА

Для оценки инвестиционной привлекательности экономики предлагается методика согласования инвестиционного контракта между инвестором и субъектом экономики. В рамках такой методики описаны характеристики, оценивающие инвестиционную привлекательность субъекта экономики. В действительности, такая методика может быть использована для решения более широкого круга задач, в частности, в задаче рационального заимствования субъектом экономики средств одновременно у различных инвесторов, либо в задаче рационального размещения средств инвестором у различных субъектов экономики.

Исследование проблем инвестирования экономики всегда находилось в центре внимания экономической науки. В современных условиях они выступают важнейшим средством обеспечения условий выхода из сложившегося экономического кризиса, структурных сдвигов в народном хозяйстве, обеспечения технического прогресса, повышения качественных показателей хозяйственной деятельности на микро- и макроуровнях. Активизация инвестиционного процесса является

одним из наиболее действенных механизмов социально-экономических преобразований.

Понятие «инвестиционная привлекательность» означает наличие определенных условий инвестирования, которые влияют на предпочтения инвестора в выборе того или иного объекта инвестирования.

В качестве основных составляющих инвестиционной привлекательности принято выделять «инвестиционный потенциал» - количественную характеристику инвестиционной привлекательности, и «инвестиционный риск» - ее качественную характеристику. Однако, не стоит забывать и то, что на предпочтения инвестора влияет гораздо более широкий круг факторов (включая культурные и психологические), чем те, что традиционно умещают в рамки «инвестиционного потенциала» и «инвестиционного риска». Поэтому, процесс реализации инвестиционной привлекательности это творческий, индивидуализированный и, требующий «понимающих» подходов, процесс.

Сегодня привлечение инвестиций в реальный сектор экономики – это вопрос развития производств, снижения вероятности социальных взрывов и фактор реструктуризации хозяйственной системы территории. Любое, даже самое незначительное, повышение инвестиционной привлекательности – это дополнительные средства, позволяющие сделать шаг на новый уровень. Но шаг - это еще не решение проблемы.

Осуществить задачу экономического развития возможно, лишь управляя процессом повышения инвестиционной привлекательности, стремясь к наиболее полной реализации объективных возможностей территории и условий деятельности предприятий, не боясь отказываться от привычного во имя целесообразного. Именно поэтому вопрос управления инвестиционной привлекательностью – ключевой вопрос текущего момента.

Другая составляющая инвестиционной привлекательности, понятие «инвестиционный риск», отражает целесообразность осуществления капиталовложений на данной территории, вероятность потери инвестиций или дохода от них. В отличие от факторов инвестиционного потенциала, инвестиционный риск - более динамичная характеристика, способная измениться в сравнительно короткий промежуток времени. В рамках понятия «инвестиционный риск» выделяются следующие составляющие:

-экономический риск - показатель, отражающий тенденции в экономическом развитии региона;

-политический риск - представляющий тенденции политической жизни территории;

-социальный риск - отражающий уровень социальной напряженности;

-экологический риск - связан с уровнем загрязнения окружающей среды;

-криминальный риск - отражает уровень преступности в регионе с учетом тяжести совершаемых преступлений.

Инвестиционный риск в отдельном регионе или на отдельной территории является составной частью, используемого в международной практике понятия «кантри-риска», являющегося обобщенной характеристикой данной страны в целом, как делового партнера с учетом различных политических и экономических факторов. «Кантри-риск» отражает вероятность нежелательного развития сделок с предпринимателями и предприятиями данной страны, когда становится трудным или невозможным не только получение первоначально планируемых выгод, но и само выполнение сделки и возврат вложенного капитала. Таким образом, инвестиционный риск территории органически связан с показателем «кантри-риска».

В настоящее время существует несколько подходов к определению инвестиционной привлекательности территории:

-сопоставление величин реальных и нормативных капиталовложений;

-расчет простого индекса инвестиционной привлекательности по отношению реальных и нормативных капиталовложений;

-расчет расширенного индекса инвестиционной привлекательности, который определяется как среднее геометрическое индексов инвестиционной привлекательности и объема капиталовложений.

В нашей стране и за рубежом многие организации занимаются расчетами инвестиционной привлекательности тех или иных стран и регионов. Распределение регионов по интегральному рейтингу инвестиционной привлекательности, предоставленное этими организациями, дают инвестору пищу для предварительных размышлений при выборе региона для приумножения своего капитала. При этом наиболее привлекательными оказываются регионы и территории с высоким инвестиционным потенциалом и низким фактором риска.

Эти районы характеризуются накопленной в процессе многолетней хозяйственной деятельности инфраструктурной освоенностью территории, высоким инновационным и интеллектуальным потенциалом населения, сравнительно высокой диверсификацией отраслей экономики, авторитетной властью. Непривлекательными в инвестиционном плане являются районы с низким потенциалом и высоким риском. Но и они, несмотря на то, что не могут претендовать на высокое место

в интегральном рейтинге, могут рассчитывать на интерес инвесторов, ориентированных на инвестиции в узкую сферу, например, в уже действующую добывающую промышленность или, пришедших на высоко рискованную территорию, ради получения сверхприбылей.

Инвестиционный потенциал муниципалитета характеризуется совокупностью объективных предпосылок для осуществления инвестирования, которые могут быть измерены и выражены в виде количественных показателей. Наиболее значимыми для оценки инвестиционного потенциала признаются следующие факторы:

- ресурсно - сырьевой потенциал, то есть средневзвешенная обеспеченность балансовыми запасами основных видов природных ресурсов: минерально - сырьевых, земельных, водных, лесосырьевых, рекреационных;

- производственный потенциал-показатель учитывающий уровень и структуру валового продукта территории, долю убыточных предприятий, уровень производства промышленной продукции на душу населения, долю затрат на воспроизводство основных фондов, иными словами, он отражает совокупный результат хозяйственной деятельности на анализируемой территории;

- потребительский потенциал – выражает совокупную покупательную способность населения региона и измеряется денежными доходами в среднем на душу населения, соотношением доходов 10 % наиболее и наименее обеспеченного населения, среднемесячной заработной платой работников в экономике, соотношением среднедушевых денежных доходов к прожиточному минимуму, долей платных услуг в денежных расходах населения;

-инфраструктурный потенциал – отражает экономико-географическое положение региона и его инфраструктурную обустроенность;

Инвестиционный меморандум Липецкой области на 2018 год подписал глава региона Олег Королев. Документ публично декларирует основные приоритеты развития и поддержки инвестиционной деятельности в Липецкой области.

Меморандум является стратегическим документом, в нем отражены ключевые принципы взаимодействия региональных органов власти с инвесторами – это поддержка инвестиционной активности, равные условия для российских и иностранных инвесторов, обеспечение права инвестора на свободный выбор контрагентов, снижение административных барьеров, прозрачность формирования и реализации инвестиционной политики, а также личные обязательства главы администрации Липецкой области по защите прав инвесторов.

Инвестиционный меморандум Липецкой области ежегодно обновляется. В меморандуме 2018 года обновлена структура документа. Переформатированы разделы «Приоритетные направления деятельности администрации региона в области привлечения инвестиций», «Принципы инвестиционной политики в Липецкой области», «Порядок работы с инвесторами». Значительно обновлен раздел «Создание особых экономических зон, индустриальных парков и кластеров», добавлен раздел о деятельности Фонда развития промышленности Липецкой области.

Органы власти Липецкой области ориентированы на дальнейшее формирование позитивного инвестиционного имиджа региона и привлечение инвестиций в экономику области, выравнивание стартовых условий для инвестиционных процессов в муниципальных образованиях, развитие международного и межрегионального сотрудничества.

«Администрация области готова предложить инвестору выгодные условия для реализации на территории региона инвестиционных проектов в соответствии с действующим законодательством, оказать государственную поддержку при реализации инвестиционных проектов.

Инвестиционные возможности  Лебедянского муниципального района

Выгодное географическое положение Лебедянского района и наличие значительного природно-ресурсного потенциала являются определяющими факторами его развития. Район состоит из 18 муниципальных образований: в том числе 16 сельских поселений, 88 населенных пунктов.

На территории района расположены:

- 9 крупных промышленных предприятий;
- 12 предприятий агропромышленного комплекса,
- 8993 ЛПХ;
- более 1700 субъектов МиСП;
- 6 банков (Сбербанк, Комбанк, Россельхозбанк, Совкомбанк, Алеф-Банк, Почта Банк);
-252 магазина, 51 павильон и 4 киоска, 1 универсальный рынок, 2 ярмарки;
- 60 объектов бытового обслуживания.

Промышленный комплекс в Лебедянском районе динамично развивается на протяжении ряда лет. В районе работают следующие промышленные предприятия:

1) ООО «Лебедянский» - оказывает услуг по розливу соков нектаров, напитков;

2) ОАО «Лебедянский сахарный завод» - производит сахар, патоку, жом гранулированный;

3) ОАО «Строймаш» - производит бетоносмесители гравитационные, растворосмесители принудительного действия, штукатурные станции, растворонасосы, установки для производства пенобетона, машины для малярных работ, станки камнерезные, компрессоры;

4) ООО «ЛеМаЗ» - производит насосы и насосные агрегаты для судостроения, химической, нефтеперерабатывающей, нефтехимической промышленности, а также для предприятий коммунального и сельского хозяйства;

5) ООО «Лебедяньмолоко» - выпускает широкий ассортимент молочной продукции (молоко, творог, масло, сметана, кефир, сливки, ряженка, йогурт);

6) ООО «Бипласт» - производит изделия из пластмасс методом литья под давлением, а также гофрокартон и гофроупаковку различной конструктивной сложности;

7) ООО «Монди Лебедянь» - основным видом деятельности данной организации является производство гофрированной бумаги и картона, бумажной и картонной тары.

Инвестиции являются основой экономической деятельности Лебедянского района. Продуманное инвестирование решает целый комплекс экономических задач, создаёт благоприятные условия для реформирования экономики и её реструктуризации. Важно понимать то, что инвестиции представляют собой не столько затраты, сколько вложение в будущее. Использование инвестиций осуществляется через реализацию инвестиционных проектов, направленных на достижение стратегических целей, как района, так и предприятия.

В нашем районе наблюдается положительная динамика инвестиций в основной капитал. Так за 2017 год объём инвестиционных вложений в основной капитал по району (по полному кругу предприятий и организаций) составил 4,86 млрд.руб. (2016г. – 4,82 млрд.руб.), что на 0,92% выше аналогичного периода прошлого года. Инвестиции на одного жителя в 2017г. по сравнению с 2016г. выросли на 3,28% (2016г. – 119,8 тыс.руб., 2017г. – 123,73 тыс.руб.).

Инвестиционные площадки Лебедянского района: 1) земельный участок площадь 10635м2 с разрешённым использованием «для нужд промышленности», находящийся в зоне размещения производственных объектов I-II класса вредности, расположенный по адресу: Липецкая область Лебедянский район г. Лебедянь, вблизи ул. Шоссейный

проезд.; 2) земельный участок площадью 41500 м2 с разрешённым использованием «для нужд промышленности и производственных предприятий», находящийся в зоне размещения производственных объектов I-II класса вредности, расположенный по адресу: Липецкая область, Лебедянский район, г. Лебедянь, вблизи ул. Шоссейный проезд (за железнодорожными путями); 3)земельный участок площадью 40 642 м2 расположенный вблизи территории Лебедянского машиностроительного завода. На сегодня земельный участок не сформирован, не поставлен на кадастровый учёт

Таким образом, можно сделать вывод о том, что понятие «инвестиционная привлекательность» означает наличие определенных условий инвестирования, которые влияют на предпочтения инвестора в выборе того или иного объекта инвестирования. В качестве основных составляющих инвестиционной привлекательности принято выделять «инвестиционный потенциал», - количественную характеристику инвестиционной привлекательности, и «инвестиционный риск» - ее качественную характеристику.

Инвестор, выбирая регион для вложения своих средств, руководствуется определенными характеристиками: инвестиционным потенциалом и уровнем инвестиционного риска, взаимосвязь которых и определяет инвестиционную привлекательность территории.

Анализ инвестиционной привлекательности Лебедянского района. Под инвестиционной привлекательностью будем понимать совокупность критериев, побуждающих инвестора относиться с предпочтением к вложению капитала в данный регион. Достоинством района является выгодное географическое положение и наличие значительного природно-ресурсного потенциала являются определяющими факторами его развития.

**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)

2. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 03.11.2010) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (принят ГД ФС РФ 16.09.2003)

3. Федеральный закон «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных сложений» от 2 февраля 1999 года №39-ФЗ //

4. Евсеенко О.С. Инвестиции в вопросах и ответах: учебное пособие. - М.: Проспект, 2008. - 324 с.

**Рубцова Лариса Викторовна**
Бакалавр направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Шаповалова Ирина Борисовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
rubtsovalarisa13@mail.ru

# ОПЕКА И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВО НАД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ ДЕТЬМИ КАК КОМПЛЕКСНЫЙ МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ И ПРЕДМЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Рост количества социальных сирот и детей без определенного места жительства наблюдается в России с середины 90-х годов, когда в результате кризиса резко ухудшилась экономическая, демографическая, социальная ситуация. Рост безработицы, снижение жизненного уровня населения на фоне ускоренного имущественного и социального расслоения привели к формированию прослойки семей, для которых характерны застойная безработица, злоупотребление алкоголем, наркомания, насилие. Эти семьи не выполняют своих обязанностей по содержанию и воспитанию детей «выталкивают» их из семейного круга: ребенок или сам покидает родителей или вмешиваются государственные службы защиты прав детей.

Социальное положение «детей улицы» неизбежно приводит к усвоению ими девиантных форм поведения, к искажению личностного развития, отклонений в физическом и психическом развитии. Эти дети страдают от насилия и одновременно занимаются противоправной криминальной деятельностью.

Ближайшие ребенку люди – его родители – несут обязанность защищать права своих детей в самых различных жизненных ситуациях, охранять их интересы в повседневной жизни, делать для этого все необходимое. Однако, как это ни странно звучит, особую опасность для ребенка представляют различного рода злоупотребления со стороны именно родителей. Все чаще дети становятся жертвами насилия в семье.

Сегодня целью опеки и попечительства является воспитание и предоставление образования детям (по действующему российскому законодательству ребенком (несовершеннолетним) признается лицо,

не достигшее возраста 18 лет), а также защита их прав и интересов, которые в совокупности, в той или иной степени и форме, определены в Конвенции ООН о правах ребенка, Всеобщей декларации прав человека, Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод, Конституции РФ, Семейном кодексе РФ, ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», другими нормативными правовыми актами РФ и региональными нормативными актами, в случае их нарушения.

Опека либо попечительство в отношении несовершеннолетнего устанавливается органами опеки и попечительства, которые обязаны произвести установление опеки или попечения в отношении несовершеннолетнего. Пока опека (попечительство) над ребенком не установлены, обязанности опекуна (попечителя) выполняются органами опеки и попечительства.

Итак, институт опеки и попечительства в современном российском правовом поле не возник случайно, а был обусловлен общими потребностями жизни, необходимостью реализовать недостаточную дееспособность тем лицам, которые ограничены в своих правах в силу различных причин. Именно в силу того, что такие лица не могут самостоятельно заключать сделки, следить за состоянием своих прав, управлять имуществом, эти действия осуществляет за них опекун, который действует от их имени и в их интересах. Права и обязанности приобретаются непосредственно для опекаемых, характеризуется как прямое (полное) представительство, а попечители оказывают помощь опекаемым в процессе самостоятельного ведения ими дел.

При этом, несмотря на то, что права несовершеннолетних защищают различные отрасли права: семейное, трудовое и др. – одно из важных мест в охране прав несовершеннолетних принадлежит межотраслевому правовому институту опеки и попечительства над несовершеннолетними детьми. Данный правовой институт в равной степени регулируется как нормами гражданского, так и семейного права, поскольку в объективном понимании опека и попечительство над несовершеннолетними детьми представляет собой определенную систему норм различных отраслей законодательства, направленных на обеспечение эффективного регулирования отношений, возникающих при осуществлении личных и имущественных прав малолетних, недееспособных лиц, которые не могут самостоятельно осуществлять свои права и исполнять обязанности.

Поскольку, нормы, которые регулируют исследуемые правоотношения, не действуют автономно, а представляют собой единый комплекс взаимодействующих и взаимосвязанных правовых элементов, каждый из которых сохраняет свои основные свойства, и имеет целью обеспечение беспрепятственного осуществления личных и имущественных прав несовершеннолетних, институт опеки и попечительства над несовершеннолетними детьми является комплексным правовым институтом. Вследствие такой комплексности и направленности устанавливается единый порядок регулирования данных правоотношений, достигается целостность и эффективность правового воздействия на их участников и других субъектов, вступающих с ними в гражданские правоотношения.

Для определения отраслевой принадлежности правовых норм, регулирующих отношения опеки и попечительства над несовершеннолетними детьми, следует различать два основных вида подобных отношений: внутренние – собственно отношения по опеке и попечительством и внешние – отношения, связанные с опекой и попечением.

Внутренние отношения составляют ядро всех отношений по опеке и попечительстве над несовершеннолетними детьми, поскольку именно в них реализуется их цель – охрана личных и имущественных прав несовершеннолетних детей. В связи с этим нормы, регулирующие названные отношения, занимают в рассматриваемом правовом институте основное место. В формально-юридическом аспекте в этих отношениях отсутствуют властные принципы, их субъекты являются равными.

К внешним отношениям следует отнести две группы правовых связей: а) отношения, основанные на началах власти и подчинения между государственными органами различной компетенции; б) отношения, в которые вступает опекун (попечитель) с третьими лицами при осуществлении своих полномочий и др.

Таким образом, опека и попечительство над несовершеннолетними детьми является многоаспектным социально-правовым явлением, которое имеет несколько смысловых определений и может рассматриваться как: а) правовой институт; б) способ охраны (защиты) личных и имущественных прав несовершеннолетних детей; в) вид правовой помощи со стороны государства несовершеннолетним детям, поскольку они не могут самостоятельно осуществлять свои личные и имущественные права.

**Список использованных источников**

1. Гоголева В. В. Опека над несовершеннолетними: понятие и сущность / Право и государство: теория и практика. 2016. № 1. С. 40-44.

2. Касьянова И.Н. Опека и попечительство над несовершеннолетними детьми, утратившими родительское попечение / Вопросы ювенальной юстиции. № 4 (48). М.: Юрист, 2015. С. 14-18.

3. Такмазян К. Р. Некоторые актуальные проблемы опеки и попечительства в Российской Федерации // Молодой ученый. 2016. №29. С. 285-287.

**Рыбина Мария Алексеевна,**
магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент
**Шурупова Анна Сергеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
rybina.mary48@yandex.ru

## РОЛЬ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА В РЕГИОНЕ

Основная структура государственной системы управления охраной труда зафиксирована статьей 216 «Государственное управление охраной труда» Трудового кодекса РФ, которая предусматривает, что государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Управление труда и занятости Липецкой области является региональным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции в регионе.

Основная задача управления — реализация государственной политики в сфере занятости населения и трудовых отношений с учетом экономических, социальных и культурных особенностей и традиций Липецкой области. В настоящее время активная политика труда и занятости, проводимая службой, становится существенным инстру-

ментом воздействия на рынок труда, что позволяет повышать конкурентоспособность безработных граждан, содействовать их трудоустройству и рациональному использованию трудовых ресурсов, снижать социальную напряженность в обществе, а также способствовать урегулированию коллективных трудовых споров.

В Липецкой области на протяжении многих лет продолжается работа, направленная на решение вопросов обеспечения безопасных условий труда работающих через выполнение комплекса мер по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Особое внимание уделяется выполнению мероприятий по охране труда, включенных в подпрограмму «Улучшение условий и охраны труда» Государственной программы Липецкой области «Развитие рынка труда и содействие занятости населения в Липецкой области», и Закона Липецкой области от 08 ноября 2012 года №88-ОЗ «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями в области охраны труда и социально-трудовых отношений», а также в действующие коллективные договоры и Соглашения.

В соответствии с Законом, действующим с 1 января 2013 года, администрациями муниципальных образований области проводится работа, направленная на улучшение условий и охраны труда, по следующим направлениям:

- обеспечение реализации государственной политики в области охраны труда на территории муниципального образования в пределах переданных полномочий;

- участие в установленном порядке в пределах переданных полномочий в расследовании несчастных случаев на производстве;

- координация проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей – индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда;

- организация сбора и обработки информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории соответствующего муниципального образования.

В районах созданы и работают межведомственные комиссии по охране труда, на заседаниях которых рассматриваются вопросы организации прохождения медицинских осмотров работников, занятых во вредных условиях труда, состояние производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, проведение специальной оценки условий труда и др.

Во всех районах области в целях предупреждения случаев травматизма, обеспеченности работников надлежащими условиями труда специалистами по охране труда оказывается информационно-методическая помощь обратившимся представителям работодателей, индивидуальным предпринимателям по вопросам улучшения условий труда. Значительное внимание уделяется соблюдению трудового законодательства в части вопросов охраны труда на территориях муниципальных районов и городских округов: создание служб охраны труда или введения должности специалиста по охране труда на предприятиях и организациях, в бюджетных учреждениях, у индивидуальных предпринимателей, проведение специальной оценки условий труда, первичных и периодических медицинских осмотров, обучения по охране труда, инструктажей и т.д.

Вопросы охраны труда и состояния производственного травматизма регулярно рассматриваются на заседаниях районных и областных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения на предприятиях и в организациях регулируются коллективными договорами, которые действуют в трудовых коллективах всех форм собственности и видов экономической деятельности. Всего по области зарегистрировано свыше 2330 коллективных договора с охватом численности 242,8 тыс. человек (64% от среднесписочной численности работников).

Соглашения предусматривают гарантии работникам в сфере охраны труда, в том числе инициируют разработку, принятие и выполнение программ и мероприятий, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также на улучшение условий труда, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

Социальный диалог имеет важнейшее значение для эффективной реализации политики в области охраны труда и принятия предупредительных мер как на уровне области, так и на уровне предприятий.

Пристальное внимание уделяется организации общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда. Количество уполномоченных по охране труда составляет свыше 2 тыс. человек. Все они своевременно проходят обучение в учебно-методическом центре Федерации профсоюзов Липецкой области.

Проводится государственная экспертиза условий труда, которая служит эффективным инструментом контроля за качеством работы

по спецоценке условий труда, правильностью предоставления гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда. За 9 месяцев 2018 года по решению судебных органов проведено 9 государственных экспертиз условий труда.

С учетом того факта, что по итогам 2017 года в области отмечен рост производственного травматизма со смертельным исходом, работа в этой сфере, включая информационное взаимодействие, организационные мероприятия, была активизирована: разработан комплекс мер по снижению травматизма в отраслях, создана областная межведомственная комиссия по охране труда, активизирована работа комиссий в районах.

Реализуется «План мероприятий по снижению производственного травматизма», оказывается информационно-методическая помощь представителям работодателей и работников, были проведены пресс-гостиные, конференции, семинары. Усилено взаимодействие с государственной инспекцией труда, органами надзора и контроля.

С 2018 организовано проведение месячника по охране труда, направленного на повышение культуры охраны труда в организациях, активизацию профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, пропаганду лучших практик в области безопасности и охраны труда.

В ходе проведения месячника по охране труда в городе Липецке в рамках Молодежного дня здоровья состоялся Флешмоб по безопасности и охране труда среди молодежи. Во всех муниципальных образованиях области, на предприятиях и организациях специалистами по переданным полномочиям проведены заседания, круглые столы, дискуссионные площадки с целью распространения лучшего передового опыта в работе служб охраны труда, а также рассмотрены вопросы состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Управлением труда и занятости Липецкой области проводятся заседания, круглые столы, семинары, конкурсы с целью усиления взаимодействия социальных партнеров и выработки конкретных предложений по защите социально-трудовых прав работников, созданию благоприятных условий труда и обеспечению соблюдения требований охраны труда на предприятиях и в организациях Липецкой области. В работе вышеуказанных мероприятий принимают участие представители органов исполнительной власти области, государственной инспекции труда в Липецкой области, прокуратуры Липецкой области, представители объединений работодателей, председатели членских организаций профсоюзов области, руководители служб охраны труда пред-

приятий и организаций, специалисты по охране труда муниципальных образований.

Эффективность функционирования системы государственного управления охраной труда в значительной степени зависит от организации информационной поддержки. С начала текущего года в областных и местных средствах массовой информации опубликовано свыше 120 статей и информационных материалов по охране труда. Проведено размещение аудироликов по вопросам охраны труда на радиостанциях области .

К положительным результатам исполнения мероприятий в регионе в сфере охраны труда, включая реализацию Закона Липецкой области от 08 ноября 2012 года № 88-03 «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями в области охраны труда и социально-трудовых отношений» можно отнести:

-укрепление системы управления охраной труда на территории области;

-усиление внимания работодателей к созданию условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

-увеличение количества организаций, в которых проведена оценка условий труда и желающих возвратить финансовые средства (20% страховых взносов) из Фонда социального страхования РФ на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

**Список использованных источников**

1. Вершина, Г.А. Охрана труда: учебник / Г. А. Вершина и др. – Минск: ИВЦ Минфина, 2017. – 511 с.

2. Ефремова, О.С. Охрана труда: справочник специалиста / О. С. Ефремова. – Москва: Альфа–Пресс, 2014. – 798 с.

3. Попов, Ю.П. Охрана труда: учебное пособие / Ю. П. Попов. – Москва: КноРус, 2016. – 223 с.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

5. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Положения о расходовании и учете несчастных случаев на производстве» от 11 марта 1999 г. № 379 // Собрание законодательства РФ. - 1999. - № 13. - Ст. 1595

6. Безопасность жизнедеятельности. Производственная безопасность и охрана труда. - М.: Высшая школа, **2014**. - 432 с.

**Сагирова Зарина Борисовна**
бакалавр 4 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель:канд.экон.наук,доцент кафедры ГМСиМ
**Владимирова Светлана Викторовна**
липецкий Филиал РАНХиГС
z.sagirova@yandex.ru

# УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКОЙ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

На сегодняшний день социальная политика государства представляет собой комплекс определенных мероприятий, выраженных в государственных социальных программах, регулирующих социально-экономические условия жизни населения, то есть направленных на полноценное жизнеобеспечение каждого члена общества. Содержание социальной политики раскрывается в деятельности государства, обеспечивающей достойный и качественный уровень жизни, беспрепятственное развитие человека, возможность повышения благосостояния, а также создании социальных гарантий, стимулирующих повышение заинтересованности участия в общественном производстве. Основные задачи по осуществлению данной политики находят своё отражение в одном из центральных направлений - обеспечении социальной поддержки. Система социальной поддержки населения представляет собой ключевое звено в осуществлении государством программы социальной политики по экономической защите категорий граждан, определенных законодательством. Усиливающее воздействие современной рыночной экономики оказывает непосредственное влияние на существующую систему социальной защиты, как одного из основных компонентов стабильного и прогрессивного развития общества. Возникающие экономические отношения порождают различного рода риски, которые в свою очередь требуют стабилизации жизненного уровня, а значит налаженного контакта между государством и населением. К социальным рискам относятся случаи потери кормильца, увольнения, инфляция, возрастные изменения человека, получение травм, возникновение патологий здоровья и болезни, влекущие за собой полную или частичную недееспособность. Соответственно, возникает необходимость в выстраивании качественной, целенаправленной работы органов власти в отношении социальной защиты граждан, а также улучше-

нии действующего механизма предоставления социальной поддержки населения.

Социальная поддержка населения - это совокупность различных мероприятий, осуществляющихся на местном уровне органами социальной защиты в соответствии с реализуемыми программами социальной политики России, которая в своем применении должна опираться на следующие принципы:

1. Принцип общественной целесообразности выражается в том, что государство должно обеспечивать защищенность только той категории граждан, которая в этом действительно нуждается: полностью или частично утратившая способность к самообеспечению. Не соблюдение этого принципа приводит к увеличению числа иждивенцев и, соответственно, к снижению трудовой деятельности.

2. Принцип экономической эффективности заключается в том, что социальные расходы не должны превышать размеры отчислений на их финансирование, социальные выплаты не должны быть больше размера заработной платы во избежание сокращения трудоспособного населения.

3. Принцип экономической справедливости заключается в экономической защите и предпринимателей и тех, кто не имеет возможности участвовать в производственной деятельности.

4. Принцип приоритета государственных начал в социальной защите населения, выражается в том, что именно государство является главным гарантом экономического обеспечения тех, кто в силу объективных причин не может достигнуть этого самостоятельно.

Положениями государственной программы «Социальная поддержка населения» определяются три подхода к предоставлению льгот:

1. Профессиональный подход: оказание мер социальной поддержки государственным служащим, имеющим особые условия, риски и ограничения при выполнении ими профессиональной деятельности.

2. Категориальный подход предусматривает предоставление льгот отдельным категориям граждан, вне зависимости от их профессиональных функций:

- трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте;
- нетрудоспособные граждане в трудоспособном возрасте;
- дети-инвалиды, дети из многодетных и неполных семей, дети-сироты, безнадзорные дети и подростки, иные категории детей;
- одинокие престарелые граждане, пенсионеры по возрасту, инвалиды и участники Великой Отечественной войны, блокадники, иные лица старше трудоспособного возраста;

- малообеспеченные семьи, молодые семьи с детьми и семейным стажем до трех лет.

3. Адресный подход заключается в предоставлении мер социальной поддержки на основании доходов гражданина без учета профессиональных и категориальных признаков.

В настоящее время государственная поддержка осуществляется в материальном или натуральном виде, в форме услуг и социальных льгот малоимущим гражданам согласно законодательству Российской Федерации. Денежная форма:

- Ежемесячные денежные выплаты (ЕДВ) - основной вид социальной поддержки, осуществляющийся посредством замены набора бесплатных социальных услуг, представляющихся в натуральном виде, денежными средствами полностью или частично. Набор социальных услуг (НСУ) - это составная часть ЕДВ в натуральном виде, которая представляет собой: обеспечение необходимыми медицинскими лекарствами, путевками в санаторий, льготный проезд к месту лечения. ЕДВ гражданину может осуществляться по разным основаниям в пределах одного законодательного акта, в таком случае выплачивается по тому основанию, имеющему более высокий размер. Если в пределах разных законодательных актов - предоставляется возможность выбора того или иного основания для выплаты. Дифференциация суммы ЕДВ зависит от установленных категорий льготников.
- Материнский капитал - государственная поддержка семей, имеющих второго и более родившегося или усыновленного ребенка в период с 2007 по 2018 г. Законодательство РФ не дает право обналичивать материнский капитал, однако возможно получить единовременную выплату.
- Государственные социальные пособия - единовременные, ежемесячные или ежегодные выплаты, назначенные следующим категориям получателей: пособия на детей, детям погибших военнослужащих, пособия по безработице и пособия вынужденным переселенцам, полностью или частично компенсирующих заработок или предоставленных в виде материальной помощи.
- Государственные стипендии - обеспечивает социальную поддержку малоимущим студентам: детям-сиротам, инвалидам I и II групп, из многодетных и неполных семей, вне зависимости от его успеваемости и наличия стандартной академической стипендии.
- Социальная пенсия - денежная выплата нетрудоспособным гражданам, существующая трех видов: по инвалидности: инвалидам всех групп, включая детей инвалидов, пенсия по старости, пенсия по потере кормильца.

- Ежемесячные доплаты к пенсии производятся неработающим пенсионерам до тех пор, пока сумма материального дохода пенсионера не будет превышать прожиточный минимум. Дополнительное ежемесячное материального обеспечения - один из видов социальной доплаты к пенсии за заслуги перед Отечеством, осуществляющееся той категории граждан, имеющее право на данную выплату.
- Ежегодные денежные выплаты производятся гражданам, имеющие отличительные знаки «Почетный донор СССР» и «Почетный донор России».
- Единовременные денежные выплаты полагаются одному из родителей, награжденных орденом «Родительская слава», «Материнская слава», супругам к юбилею совместной жизни (50 и более лет).
- Социальные субсидии - предоставляемая целевая или частичная оплата социальных услуг, на основании малообеспеченности семьи, безработицы и отсутствия жилья у гражданина. К ним относятся ежемесячные субсидии на оплату жилищно-коммунальных услуг, субсидии родителям на оплату детского сада, единовременную субсидию на приобретение жилья и для создания собственного бизнеса.
- Компенсационные выплаты - единовременная или эпизодическая денежная государственная помощь уязвимой категории граждан, нуждающейся в социальной поддержке ввиду независимых от нее ситуаций или чрезвычайных обстоятельств.
- Государственная социальная помощь оказывается один раз в год малоимущим семьям и гражданам, чей доход меньше величины прожиточного минимума, в виде материальной помощи, основанной как на безвозмездной основе, так и на социальном контракте.

Форма социальных услуг - предоставление разового или постоянного бесплатного, или со скидкой социального обслуживания граждан, обеспечивающего удовлетворение специфичных потребностей, обусловленных заболеванием, инвалидностью, старостью или многодетностью. Данный вид адресной социальной поддержки оказывается на дому, а также в стационарных условиях: интернатах, домах престарелых и центрах временного проживания. Существуют следующие виды социальных услуг: бытовые, медицинские, психологические, педагогические, правовые, трудовые и срочные. Срочные социальные услуги предоставляют возможность получить горячее питание, одежду и обувь, временное жилье, экстренную медицинскую и психологическую помощь.

Натуральная форма предоставления социальной поддержки населения - помощь в обеспечении жильем за счет бюджетных средств, предоставление набора социальных услуг, топлива, санатор-

но-курортные путевки. Социальная поддержка в форме социальных льгот позволяет гражданину получить помощь от государства в виде оплаты половины стоимости оплаты жилищно-коммунальных услуг, квоты на получение образования, внеочередное обслуживание различными учреждениями, преимущественное право при вступлении в кооперативы.

Основная стратегическая цель государства в реализации социальной политики - повышение качества жизни населения, которое, в свою очередь, зависит от таких факторов как: деятельность органов государственной власти в содействии удовлетворения наиболее важных потребностей граждан, качество и полнота предоставляемых социальных услуг, и достойный уровень материального благосостояния.

На всех уровнях власти в целях повышения эффективности социальной политики приоритетной задачей на данный момент и в ближайшем будущем остается повышение качества организации предоставления мер социальной поддержки для различных уязвимых категорий граждан и доступность технологий предоставления социальных услуг, применение индивидуального подхода к нуждающимся в социальной поддержке гражданам, а также увеличение материальных выплат и льгот.

Предпринимаемые государством меры социальной поддержки граждан дают возможность для формирования устойчивой, гарантированной системы социальной защищенности пенсионеров, инвалидов, семей с детьми, что в значительной степени отражают уровень социальной политики в России, готовой адекватно реагировать на социальные изменения, замечающая социальную напряженность в общества и предупреждать возможные социальные конфликты.

**Список использованных источников**

1. Аверин А.Н. Государственная система социальной защиты населения. - М.: Изд-во РАГС, 2011. - 124 с.

2. Казибекова Н.А., Атаева В.Х. Субъекты, объекты и механизмы социальной защиты населения в современной России // Транспортное дело России. - №2. - С. 17-19.

3. Меры социальной поддержки [Электронный ресурс]// http://www.socialnaya-podderzhka.ru/mery_socialnoj_podderzhki/.

4. Тарент И.Г., Юдников С.А. Социальная политика государства. - Ногинск: Ногинский филиал РАНХиГС, 2014. - 172 с.

**Седых Елена Александровна**

бакалавр направления подготовки «Государственное и

муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Шаповалова Ирина Борисовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
sedyh.elena1997@gmail.com

# К ВОПРОСУ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО МЕТОДА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

В настоящее время общепризнанным является мнение, что программно-целевой метод служит важнейшим инструментом осуществления государственной социальной и экономической политики развития страны, регионов и муниципальных образований наряду с методами прогнозирования и индикативного планирования.

Рассматриваемый метод дает основу достижения поставленных задач, предусматривающих существенные сдвиги в развитии социальной и экономической сферы. Характерная особенность программно-целевого метода — это обеспечение реализации сразу двух типов интеграции научно-технических и социально-экономических процессов: пространственного, когда нужно объединить усилия участников, принадлежащих к различным регионам, отраслям или формам собственности, и временного, когда необходимо достичь четкой последовательности и единства различных стадий общего процесса движения к основной поставленной цели, поставленной программой.

Б.А. Райзберг дает следующее определение программно-целевого планирования: способ решения крупных и сложных проблем посредством выработки и проведения системы, программных мер, ориентированных на цели, достижение которых обеспечивает решение возникших проблем. Экономико-математический словарь Л.И. Лопатникова определяет программно-целевые методы планирования и управления как методы, при которых цели плана увязываются с ресурсами при помощи программ[1].

Программно-целевой метод планирования и управления предполагает определенную документальную базу. Основным документом, характеризующим социально-экономические процессы в России с точки зрения планирования и определяющим регулирующую

[1]Лопатников Л.И. Экономико-математический словарь: Словарь современнойэкономической науки. — 5-е изд., перераб, и доп. М.: Дело, 2013. 520 с.

роль государства, являются прогнозы социально - экономического развития на соответствующие периоды. Более конкретными плановыми документами являются комплексные целевые программы. Целевая комплексная программа - это документ, в котором отражаются цель и комплекс производственных, научно-исследовательских, организационно хозяйственных, социальных и других заданий и мероприятий, направленных на решение наиболее эффективным путем экономических проблем и увязанных по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления.

По содержанию целевые комплексные программы можно разделить на несколько видов, а именно:

1) Социально-экономические программы - предусматривают решение проблем социального характера и повышение материального уровня жизни населения;

2) Научно-технические программы - направлены на решение научных и технических проблем, ускорение внедрения в производство достижений науки и техники, позволяющих обеспечить в ближайший период значительный положительный эффект. Перечень научно - технических программ формируется исходя из приоритетов развития экономики;

3) Производственно-экономические программы - предназначены для решения крупных межотраслевых проблем в области производства, способствующих повышению эффективности действующих и развитию новых производств;

4) Территориальные программы - направлены на преобразование регионов, комплексное освоение новых территорий и решение других задач в регионах;

5) Экологические программы - представляют собой комплекс мероприятий природоохранного характера;

6) Организационно-хозяйственные программы - направлены на совершенствование организации управления экономикой.

Программно-целевой метод решения проблем в наибольшей степени отвечает основным принципам государственного регулирования:

1) Способен обеспечить единство экономических и социальных целей, так как меры государственного воздействия направлены и на то, и на другое;

2) Органически сочетает директивное и индикативное регулирование в единой системе управления отраслевой экономикой;

3) Обеспечивает более планомерное и пропорциональное развитие отрасли, воздействуя на конкуренцию и ценообразование,

нейтрализуя противоречия интересов его отдельных сфер и комплексов.

При анализе опыта России в реализации программно-целевого метода управления следует отметить ряд проблем теоретического, методического, нормативного и реализационного характера.

В теоретическом плане требуется доработка сформированной в советское время методологии в соответствии с требованиями рынка, с ориентацией на действительную выполнимость поставленных задач, социально-экономическую и бюджетную эффективность разрабатываемых мероприятий. При выборе цели программы не всегда четко конкретизированы народнохозяйственные приоритеты развития и система показателей, заданий программы. Также при реализации целевого подхода зачастую наблюдается расхождение желаемого и действительного. Отсутствие альтернативных вариантов по составу мероприятий программы в зависимости от объема реальных финансовых ресурсов в региональном бюджете и принятие за оптимальный единственного варианта, предложенного администрацией территории, ведет к неэффективному расходованию бюджетных средств. На стадии реализации программ большое значение отводится системе мониторинга и оценке выполнения программных мероприятий.

Программно-целевое управление основываются на системном подходе к организации управления экономическими процессами и являются широко используемым методом разрешения различного рода проблем, имеющих комплексный характер, как в условиях рыночной, так и планово регулируемой экономики.

**Список использованных источников**

1. Лопатников Л.И. Экономико-математический словарь: Словарь современнойэкономической науки. — 5-е изд., перераб, и доп. М.: Дело, 2013. 520с.

2. Павлов П.П. Разработка управленческих решений. М.: Проспект, 2015. 400 с.

3. Райзберг Б.А. Программно-целевое планирование и управление. М.:ИНФРА-М, 2016. 428 с.

4. Шамова, В.Г. Программно-целевой метод в планировании. М.: КОГИТО-ЦЕНТР, 2014. 432 с.

**Ситникова Оксана Владимировна**
магистрант кафедры менеджмента и ГМУ
Научный руководитель: д.э.н., профессор

**Голубецкая Наталья Петровна**
НОУ ВПО «Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики»
soks1515@gmail.com

# ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ВЕТЕРИНАРНОГО НАДЗОРА В СУБЪЕКТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В процессе государственной деятельности по реализации государственных функций, в том числе по осуществлению контрольно-надзорных функций, - выстраивается механизм, предполагающий их возложение на уполномоченные органы федеральной и региональной публичной власти. Практическое организующее и регулирующее воздействие государства через систему своих исполнительных структур на общественную жизнедеятельность социума и (или) на определённую сферу «…в целях её упорядочивания, сохранения или преобразования» объясняет необходимость государственного управления [2].

Государственный ветеринарный надзор, как сфера и область общественной жизнедеятельности, подлежит государственному управлению не только в рамках федеральной системы, но и на региональном уровне путём предоставления соответствующих полномочий исполнительным органам власти субъекта Российской Федерации от лица государства.

Государственное управление тесно взаимосвязано с государственной политикой, поскольку в процессе управления решения, принимаемые для реализации на практике, должны придавать им определённый смысл по минимизации рисков и экономического ущерба от влияния негативных явлений для страны в целом и населения в частности. В общем виде государственная политика составляет целостную систему научных концепций, теорий, понятий и методик, позволяющих провести анализ происходящих общественных процессов и явлений, понять причины их возникновения, предсказать возможные сценарии событий, выработать стратегию развития общества по решению актуальных проблем и предложить программу действий. То есть в узком смысле государственная политика представляет собой руководство к действию для органов государственной власти, прежде всего исполнительных органов, касающиеся определённых направлений их деятельности, соответствующими требованиям законодательства, правовым нормативным актам с учётом социальных, экономических отличий и установившихся традиций, в том числе национальных обычаев территориальных образований.

Рассматривая государственное управление на уровне региона в области осуществления ветеринарного надзора, разработка общего плана действий исполнительными органами государственной власти субъекта РФ обусловливает обязательное наличие региональной политики. Бесспорно, обеспечение безопасной среды обитания животных, производства качественных пищевых продуктов и защиту прав потребителей на региональном уровне, отражаемых в региональной политике в наибольшей степени повышает эффективность государственного управления. Региональная политика имеет более стабильную концептуальную основу по сравнению со структурной политикой государства, так как её основным субъектом выступает население, а также участники общественных отношений во всем многообразии функций и форм жизнедеятельности, характерном для конкретного территориального образования.

Основываясь на понимании государственного управления во взаимосвязи с государственной политикой, большинство учёных указывают, что принятие решений осуществляется посредством принятия правовых документов, а также организации их исполнения [4].

Рассматривая государственную политику в сфере ветеринарного надзора и контроля, можно выстроить правовую модель системы государственного управления и государственной политики. Ветеринарное законодательство современной России составляет совокупность законодательных актов и правовых нормативных документов, охватывающих деятельность федеральных исполнительных органов государственной власти, отраслевых федеральных и территориальных ведомств и учреждений, ветеринарных служб, специалистов и работников животноводства, производителей сырья и продукции животного происхождения, условно разделяемые на четыре блока:

- международные правовые акты и договоры РФ в области ветеринарного сотрудничества;
- федеральные конституционные и другие федеральные законы РФ;
- указы Президента, постановления Правительства, федеральных органов исполнительной власти, министерств и ведомств РФ;
- правовые нормативные акты субъекта РФ.

Российская Федерация на основе договоров и соглашений соблюдает нормы Международных законодательных актов о правах человека, в области охраны здоровья, ветеринарных правил о межгосударственных и внутригосударственных перевозках животных, продуктов, сырья животного происхождения и других грузов, подконтрольных ветеринарному надзору.

Конституция РФ формирует базовую основу законодательства в области охраны здоровья граждан, создания благоприятной окружающей среды и в сфере ветеринарной деятельности. Следует отметить, что в современ-

ной России в области ветеринарной деятельности насчитывается более сотни документов различной юридической силы [3].

Основополагающим законодательным актом, регулирующим ветеринарную деятельность, является закон РФ «О ветеринарии» [1]. В указанном законе определено общее понятие ветеринарии и практической ветеринарной деятельности, направленной на предупреждение болезней животных, их лечение, выпуск безопасных в ветеринарном отношении продуктов животноводства и защиту населения от общих для людей и животных болезней.

В законе РФ «О ветеринарии» определены задачи, включающие:

- организацию системы и цели ветеринарной службы федерального, ведомственного и производственного подчинения;
- задачи, порядок осуществления и исполнителей государственного и ведомственного санитарно-ветеринарного надзора;
- требования по предупреждению и ликвидации болезней животных и обеспечению безопасности продуктов животноводства;
- требования по защите от общих для человека и животных болезней;
- ответственность за нарушения ветеринарного законодательства РФ.

Необходимо отметить, что в Законе «О ветеринарии» дано определение государственного ветеринарного надзора, под которым понимается деятельность государственных ветеринарных инспекторов по предупреждению, обнаружению и пресечению нарушений законодательства о ветеринарии.

Надзорная деятельность направлена на реализацию следующих мероприятий:

- выявление и устранение причин и условий возникновения и распространения заразных и массовых незаразных болезней животных;
- организацию противоэпизоотических мероприятий;
- надзор за проведением организациями и гражданами организационно-производственных и ветеринарно-профилактических мероприятий, за соблюдением ими действующих ветеринарных норм.

Помимо Закона РФ «О ветеринарии» ветеринарный надзор регулируется рядом других правовых нормативных актов. К числу таких актов следует отнести указы Президента, постановления и распоряжения Правительства, акты федеральных исполнительных органов власти, издаваемых Министерством сельского хозяйства, Федеральной службой по ветеринарному и фитосанитарному надзору, решения, постановления, технические регламенты, правила и другие документы в сфере ветеринарной деятельности.

Отнесение полномочий нормами ст.72 Конституции и ст. 3 закона РФ «О ветеринарии» по осуществлению ветеринарной деятельности в субъекте РФ, формируют четвёртый условный блок нормативных актов, принимаемых на уровне конкретного территориального образования (региона).

Таким образом, мероприятия государственной политики по осу-

ществлению ветеринарного и фитосанитарного надзора в регионе, как свидетельствует практика регионов, формируются на основе федерального законодательства, и включают мероприятия по повышению эффективности участия надзорных служб, ответственных исполнителей в реализации надзорных мероприятий, профессиональной подготовки специалистов и контроля их деятельности.

**Список используемых источников**

1. О ветеринарии: закон Рос. Федерации от 14 мая 1993 г. № 4979-I: принят постановлением Верховного Совета Рос. Федерации от 14 мая 1993 г. № 4979/1-1 (в ред. федер. закона от 23.04.2018 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2018. № 29 часть 1, ст. 4369.

2. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. Курс лекций: учебник. 3-е изд., дополн. СПб. : Омега-Л, 2016. С. 38.

3. Воронин Б.А., Донник И.М. Правовое регулирование ветеринарной деятельности: состояние, актуальные задачи // Экономика. Аграрный вестник Урала. 2017. № 1. С. 91.

4. Чиркин В.Е. Система государственного и муниципального управления: учебник. 5-ое изд., пересм. М.: ИНФРА-М, 2017. 423 с.

**Тархова Анастасия Сергеевна**
магистрант кафедры экономики и финансов
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ЭиФ
**Шахватова Светлана Анатольевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
tarhova_nastya@mail.ru

## ФОРМИРОВАНИЕ НОРМАТИВНЫХ ЗНАЧЕНИЙ ДЛЯ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

На сегодняшний день сложилась такая тенденция, что каждый экономический субъект является частью рыночных отношений, которые заинтересованны в бесперебойной работе данного субъекта. Поэтому каждое предприятие должно следить и правильно организовывать свою предпринимательскую деятельность.

Правильная организация предпринимательской деятельности играет большую роль для отлаженной работы предприятия и включает в себя следующие виды анализа: спроса на товары, ликвидности, фи-

нансовой устойчивости, дебиторской и кредиторской задолженности, имущества предприятия, собственных источников финансирования, прибыльности. Выбранная верная стратегия ведения предпринимательской деятельности и своевременный анализ помогает рационально использовать свои ресурсы, получать прибыль, контролировать расходы и, как следствие, пережить кризисные ситуации.

Актуальность данной темы проявляется в том, что предприятия способствуют развитию региона, а регион, с помощью системы налогов и социально-общественному обеспечению, поддерживает существование государства. Роль любого предприятия очень велика, и поэтому нужно изучать и уметь правильно анализировать свою деятельность. Необходимо производить различного рода анализы для успешного функционирования и обеспечения экономической безопасности, но большинство предпринимателей, в погоне за прибылью, считают не рентабельным и весьма затратным способом проводить многочисленные анализы.

Ниже предлагаются авторские подходы к оценке нормативов коэффициентов ликвидности, рентабельности и деловой активности в сельскохозяйственной отрасли.

Объём сельскохозяйственного производства в РФ сотавил в 2017 году 5,7 трлн рублей. Основной отраслью сельского хозяйства является растениеводство, на которое приходится 54 % объёма сельского хозяйства, а доля животноводства 46 %.

Россия считается наикрупнейшим экспортёром сельскохозяйственной продукции, по экспорту пшеницы Россия занимает 1-е место в мире, 1-е место в мире по производству сахарной свеклы.

Объём экспорта сельхозпродукции в 2017 году из России составил 20,7 млрд долларов.

В таблице 1 представлены коэффициенты наиболее широко используемые в практике оценки ликвидности активов Ктл, Кол и Кал, которые отражают возможность погашения наиболее срочных и краткосрочных обязательств за счет отдельных видов оборотных активов.

Важное значение имеет показатель $К_{ол}$, характеризующей возможность покрытия как краткосрочных, так и долгосрочных (прежде всего, кредитов банка) обязательств за счет всех активов, как оборотных так и внеоборотных.

Таблица 1 – Нормативные значения коэффициентов ликвидности исследуемых предприятий

| Показатель | ПАО | АО «АПО» | ООО |
|---|---|---|---|

| | «ДСЗ» | «Аврора» | «Авангард-Агро-Липецк» |
|---|---|---|---|
| Коэффициент текущей ликвидности (общий коэффициент покрытия) | 1,33 | 1,62 | 0,74 |
| Коэффициент общей ликвидности | 0,8 | 0,8 | 0,3 |
| Коэффициент абсолютной ликвидности | 0,07 | 0,05 | <0,01 |

В соответствии с требованиями классической методики, значение данного коэффициента должно быть больше или равно единице.

Как видно, то что для исследуемых предприятий, оборотные средства сосредоточены в группе «Медленно реализуемые активы» (незавершенное производство, запасы и т.д.). Принимая во внимание данный момент, за критериальное значение общего показателя ликвидности можно принять значение 0,6.

Коэффициент абсолютной ликвидности показывает способность предприятия погашать текущие (краткосрочные) обязательства за счёт денежных средств, средств на расчетный счетах и краткосрочных финансовых вложений. Критерием значением является 0,1-0,3. Сельхоз сфера постоянно связана с большим риском (стихийное бедствие, неурожай, засуха, болезни животных и т.д.), таким образом, за критерий для сельскохозяйственных предприятий при расчете коэффициента абсолютной ликвидности можно принять нижнюю границу критерия - 0,1.

Коэффициент текущей ликвидности (нормативное значение 1,0 – 2,0). Он показывает, какую часть текущих обязательств по расчетам и кредитам можно погакрыть за счет оборотных средств. Сокращение задолженности пред кредиторами и прочих краткосрочных обязательств, сосредоточенность оборотных средств в медленно реализуемых активах гарантирует предприятиям увелечение уровеня текущей ликвидности. Таким образом, критериальным значением можно считать значение 1,2.

В таблице 2 представлен перечень основных показателей рентабельности и деловой активности, а также значения этих коэффициентов на исследуемых предприятиях. Далее проведем анализ и предложим критериальные значения данных показателей, применимые именно для предприятий сельского хозяйства.

Таблица 2 - Нормативные значения коэффициентов рентабельности и деловой активности

| Показатель | ПАО | АО «АПО» | ООО |
|---|---|---|---|

| | «ДСЗ» | «Аврора» | «Авангард-Агро-Липецк» |
|---|---|---|---|
| Показатели рентабельности | | | |
| Рентабельность совокупных активов по чистой прибыли | 3,6 | 8,7 | 1,3 |
| Рентабельность собственного капитала по чистой прибыли | 12 | 15 | 3,5 |
| Рентабельность товаров, продукции, работ, услуг | 14,3 | 15 | 5,6 |
| Показатели деловой активности | | | |
| Коэффициент оборачиваемости оборотных активов | 1,2 | 1,2 | 0,2 |
| Фондоотдача | 4,8 | 1,4 | 0,4 |
| Коэффициент оборачиваемости собственного капитала | 3,1 | 1 | 0,6 |

Следует отметить, что в отличие от нормативов показателей ликвидности, по которым есть официальными разработками, нормативы рентабельности и деловой активности не имеют официального статуса и трактуются в отдельных исследованиях по-разному[1].

Рентабельность активов сильно зависит от отрасли, в которой работает предприятие. Для капиталоемких отраслей этот показатель будет ниже. Для компаний сферы услуг, не требующих больших капитальных вложений и вложений в оборотные средства, рентабельность активов будет выше.

Нормативный диапазон коэффициентов рентабельности может быть сформирован следующим образом:

- любое положительное значение коэффициентов рентабельности ($R_a$, $R_k$, $R_п$ >0) следует считать позитивным вариантом в экономическом развитии предприятия, а, следовательно, нижняя граница диапазона рентабельности может быть обозначена нулевым значением;

- среднее значение коэффициентов рентабельности на исследуемых предприятиях:

$$R_a - 0{,}045; \quad R_k - 0{,}102; \quad R_п - 0{,}116.$$

То есть, диапазон удовлетворительной рентабельности:

$$R_a = 0 - 0{,}05; \quad R_k = 0 - 0{,}1; \quad R_п = 0 - 0{,}1.$$

[1] Графов А.В., Шахватова С.А. Методы регрессионного анализа при планировании и прогнозировании потребности в оборотных средствах// Аудитор. 2013. № 1 (215). С. 29-32

- можно предположить, что диапазон для оценки рентабельности баллом «хорошо» будет в два раза превышать уровень удовлетворительной рентабельности и составит:

$$R_а = 0{,}05\text{-}0{,}1;\ R_к = 0{,}1\text{-}0{,}2;\ R_п = 0{,}1\text{-}0{,}2.$$

- следуя логике анализа, отличный уровень рентабельности будет превышать:

$$R_а > 0{,}1;\ R_п > 0{,}2;\ R_п > 0{,}2.$$

При формировании диапазона коэффициентов деловой активности, могут быть приняты следующие условия:

- нижнюю границу коэффициентов предложим оценивать следующим образом, в долях единицы:

$$К_{ооа} = 1{,}0;\ К_{оск} = 2{,}0;\ Ф = 1{,}5.$$

Таким образом, фактические значения коэффициентов ниже обозначенного уровня следует оценивать баллом «неудовлетворительно».

- удовлетворительное значение коэффициентов обозначается диапазоном, в долях единицы:

$$К_{ооа} = 1{,}0 - 2{,}0;\ К_{оск} = 2{,}0 - 4{,}0;\ Ф = 1{,}5 - 3{,}0.$$

- оценка коэффициентов баллом «хорошо» предполагает диапазон, в долях единицы:

$$К_{ооа} = 2{,}0 - 3{,}0;\ К_{оск} = 4{,}0 - 6{,}0;\ Ф = 3{,}0 - 4{,}5.$$

Отсюда следует: любое значение коэффициентов деловой активности свыше верхней границы диапазона «хорошо» оценивается баллом «отлично».

При формировании вывода о финансовом состоянии предприятия необходимо своевременное проведение анализа основных коэффициентов ликвидности, рентабельности и деловой активности.

Сельское хозяйство - рисковый вид бизнес, взаимосвязанный с природно-климатическими условиями страны. Для поддержания этой отрасли государством выделяются субсидии, льготное кредитование и т.д. Невысокая закупочная стоимость, большие цены на горюче-смазочные материалы, сокращение спроса на продукцию - все это приводит к тому, что предприятия получают маленькую прибыль. Таким образом, показатели рентабельности также являются будут более низкими по сравнению с другими отраслями.

Учет отраслевых отличительных черт при выполнении анализа показателей, характеризующих экономическое положение предприятий, дает возможность наиболее эффективно управлять финансами и быть успешными при ведении бизнеса.

Из всего выше пречисленного следует, что роль сбалансированной системы экономических показателей при оценке финансово-экономического состояния очень велика, можно предвидеть и спланиро-

вать свои действия при возникновении кризисные ситуации на предприятии, тем самым избежать различных потерь и даже банкротства. Необходимо уметь правильно и эффективно организовывать свою деятельность, ведь от вовремя проведенного о финансово-экономического анализа зависит процветание и развитие бизнеса.

**Терешенков Евгений Юрьевич**
магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. наук по гос. упр.
**Сухина Юлия Валериевна**
Липецкий филиал РАНХиГС

## СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ И СПОРТОМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Успешность развития физической культуры и спорта в России во многом определяется тем, насколько эффективно работают все элементы системы управления, какие цели и задачи решают различные организации и ведомства, составляющие организационно-управленческую структуру управления физической культурой и спортом. В настоящее время такая структура создана и функционирует на законодательной основе в соответствии с 329-ФЗ «О физической культуре и спорте» от 14.12.2007 г. Согласно «Основам законодательства РФ по физической культуре и спорту» в РФ на федеральном уровне действует государственный орган управления физической культурой и спортом – Государственный комитет Российской Федерации по физической культуре и спорту. Государственный комитет РФ по физической культуре и спорту является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственное управление, межотраслевую и межрегиональную координацию в сфере физической культуры и спорта РФ. Государственный комитет Российской Федерации по физической культуре и спорту осуществляет свою деятельность как непосредственно, так и во взаимодействии с другими федеральными органами власти, общественными физкультурно-оздоровительными и спортивными объединениями, а также с органами управления физической культурой и спортом субъектов РФ. Основными задачами Государственного комитета являются:

– разработка в пределах своей компетенции основ государственной политики в сфере физической культуры и развития спорта;
– разработка федеральных программ по оздоровлению населе-

ния средствами физической культуры и спорта, межотраслевая координация их выполнения;

– подготовка проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов по вопросам, отнесенным к его ведению;

– создание научно обоснованной системы оздоровления и физического воспитания населения, развития детского и юношеского спорта, координация физкультурно-спортивной работы среди инвалидов и лиц с ослабленным здоровьем;

– участие совместно с заинтересованными организациями в развитии сети учреждений дополнительного образования физкультурно-оздоровительного и спортивного профиля, оказание этим учреждениям организационно-методической помощи;

– обеспечение подготовки юношеских и молодежных сборных спортивных команд Российской Федерации;

– развитие совместно с заинтересованными организациями научно-исследовательской базы и совершенствование системы научно-методического обеспечения деятельности в области физической культуры и спорта;

– обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в области физической культуры и спорта, пропаганда физической культуры, спорта и здорового образа жизни;

– развитие и межрегиональная координация международного сотрудничества в сфере физической культуры и спорта.

Субъекты РФ обладают следующими полномочиями в области физической культуры и спорта:

– определение основных задач и направлений развития физической культуры и спорта в субъектах РФ, принятие и реализация государственных региональных программ развития физической культуры и спорта и межмуниципальных программ в области физической культуры и спорта;

– контроль за целевым использованием средств, выделяемых из федерального бюджета на развитие спорта;

– организация и проведение региональных официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий и межмуниципальных официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий;

– участие в осуществлении пропаганды физической культуры, спорта и здорового образа жизни;

– формирование и обеспечение спортивных сборных команд субъектов Российской Федерации, подготовка спортивного резерва

для спортивных сборных команд Российской Федерации;

– реализация мер по развитию физической культуры и спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья, адаптивной физической культуры и адаптивного спорта в субъектах РФ;

– организация подготовки и дополнительного профессионального образования кадров в области физической культуры и спорта;

– содействие развитию детско-юношеского спорта, школьного спорта, студенческого спорта, массового спорта, спорта высших достижений и профессионального спорта, ведение спортивных паспортов.

В систему государственных органов управления физической культурой и спортом входят муниципальные структуры управления физической культурой и спортом, которые создаются по решению соответствующих органов местного самоуправления.

В управлении развитием физической культуры и спорта органы муниципального управления исходят из принципа самоуправления. Основная цель – ориентация деятельности физкультурно-спортивных учреждений и общественных организаций преимущественно на развитие массовой физической культуры и спорта1. На муниципальном уровне регулирование вопросов развития физической культуры и спорта осуществляет соответствующее структурное подразделение (управление, отдел, комитет и т.д.) администрации, которое совместно с другими (в области образования, здравоохранения и др.) регулирует деятельность спортивных клубов, кружков, действующих на самодеятельной и профессиональной основе в образовательных организациях, детско-юношеских спортивных школ, клубов физической подготовки, спортивно-технических школ, специализированных школ олимпийского резерва, муниципальных физкультурно-оздоровительных, спортивно-технических сооружений.

Важнейшим направлением политики муниципальных образований в области физической культуры и спорта является физическое воспитание детей дошкольного возраста, а также обучающихся в образовательных учреждениях. При участии физкультурно-спортивных, профсоюзных, молодежных и иных организаций органы местного самоуправления реализуют программы, в которых предусматриваются:

– повышение качества физического воспитания на основе обязательных нормативных требований физической подготовленности в

[1]Филиппов С.С., Пискун В.О. Управление физической культурой и спортом по месту жительства // Теория и практика физической культуры. 2015. №2. С. 64.

дошкольных и иных образовательных учреждениях, детских оздоровительных, молодежных и спортивных лагерях;

– расширение и реконструкция действующих спортивных сооружений, строительство новых спортивных сооружений для проведения физкультурно-оздоровительной работы и подготовки спортивных резервов;

– введение дополнительных учебных и внеучебных физкультурно-спортивных занятий в образовательных учреждениях по согласованию с органами исполнительной власти субъектов РФ.

В рамках молодежной политики органы местного самоуправления участвуют в организации физкультурно-оздоровительной работы с молодежью, способствуют ее привлечению к систематическим занятиям физической культурой и спортом в целях формирования здорового образа жизни, осуществляют мероприятия по профилактике правонарушений, совместно с физкультурно-спортивными организациями проводят массовые спортивные соревнования и спартакиады; создают с участием молодежных, детских и других организаций физкультурно-оздоровительные и спортивные клубы, в том числе оборонно-спортивные. Развитие физической культуры и спорта по месту жительства и в местах массового отдыха может осуществляться органами местного самоуправления в соответствии с муниципальными программами развития физической культуры и спорта. Кроме того, в России функционируют общественные объединения физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности, которые в своей деятельности руководствуются законодательством об общественных объединениях и «Основами законодательства РФ о физической культуре и спорте». Важная особенность современного спорта связана с процессом институционализации спорта1. Имеется в виду процесс замены спонтанного, стихийного поведения социальных групп в сфере спорта на ожидаемое, регулируемое путем создания в соответствии с нормами и правилами четкой статусно-ролевой структуры, социально одобренной большинством участников этого социального процесса и содействующей удовлетворению некоторой общественной потребности. Характеризуя процесс становления спорта как социального института, выделяют его составляющие:

– учреждение норм и правил, т.е. четкое определение, а возможно, и кодификация соответствующих правил и процедур, которые

[1]Камалетдинов В.Г. Физкультурно-спортивное движение: управление и пути совершенствования // Теория и практика физической культуры. 2010. №4. С. 20.

должны быть систематизированы и изложены в виде долгосрочных формулировок;

– охват широкого и относительно стабильного слоя участников спортивной деятельности с помощью широкого круга специалистов – организаторов, тренеров, ученых;

– учет исторического фактора – предыстории спорта, связанных с ним обычаев, правил, архивов и т.п.;

– создание официальных объединений и административных органов, наделенных властью и уполномоченных принимать периодические решения относительно таких вопросов, как расписание спортивных мероприятий, количество спортивных встреч, продолжительность спортивного сезона, правила соревнований, а также внесение изменений в таковые.

Современный спорт – сложная социальная система, которая включает в себя широкий круг социальных явлений: международные спортивные соревнования и специальную подготовку к ним; другие формы международных спортивных связей (обмен спортсменами, тренерами, международные семинары, конференции на спортивную тематику и т.д.); международные спортивные объединения – международные спортивные федерации, международные организации, занимающиеся научными проблемами физического воспитания и спорта и т.д.; специфические межчеловеческие отношения и поведенческие нормы, складывающиеся в ходе международных спортивных связей и т.д.

Таким образом, в соответствии с Конституцией РФ управление физической культурой и спортом осуществляется совместно Российской Федерацией, субъектами РФ, муниципальными органами власти, а высший исполнительный орган государственной власти субъекта РФ участвует в проведении единой государственной политики в области физической культуры и спорта.

**Список использованных источников**

1. Камалетдинов В.Г. Физкультурно-спортивное движение: управление и пути совершенствования // Теория и практика физической культуры. 2010. №4. С. 20.

2. Филиппов С.С., Пискун В.О. Управление физической культурой и спортом по месту жительства // Теория и практика физической культуры. 2015. №2. С. 64.

**Терёшин Данила Сергеевич**
студент кафедры ГМСиМ
Научный руководитель: док. филос. наук, доц. кафедры ГМСиМ

**Иванов Андрей Геннадиевич**
Липецкий филиал РАХиГС
swat1217@mail.ru

# РЕАЛИЗАЦИЯ КООПЕРАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИИ

Кооперативная политика в сфере взаимодействия государственных органов и кооперативов строится на принципах: общности интересов и партнерства. Основным объектом кооперативной политики является кооперативная система России.

Государственная политика в области поддержки кооперации начала формироваться с 1992 года. На этом этапе были приняты Федеральный закон от 19 июня 1992 г. № 3085-I «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации», и Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации», создан Фонд развития сельской кредитной кооперации, реализованы отдельные меры поддержки кооперативного движения на региональном уровне.

На следующем этапе значительную роль в ускорении формирования кооперации на селе сыграла реализация Приоритетного национального проекта «Развитие АПК» и Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2007 г. № 446.

Предпринятые в рамках Приоритетного национального проекта «Развитие АПК» и указанной Государственной программы в 2006 - 2012 гг. меры по поддержке, в частности сельскохозяйственной потребительской кооперации, позволили начать процесс систематического кооперативного строительства, выявить основные его проблемы.

В ходе реализации Приоритетного национального проекта «Развитие агропромышленного комплекса» по направлению «Стимулирование развития малых форм хозяйствования в агропромышленном комплексе» была разработана и утверждена Минсельхозом Российской Федерации 29 марта 2006 года «Концепция развития сельскохозяйственных потребительских кооперативов». Концепция определила основные направления и механизмы развития сельскохозяйственной потребительской кооперации.

Концепция содержала положения, характеризующие экономическую сущность, принципы деятельности и функциональную струк-

туру сельскохозяйственных потребительских кооперативов (кроме кредитных); оценку уровня их развития в Российской Федерации (масштабы, основные препятствия и риски); рекомендации по формированию системы сельскохозяйственной потребительской кооперации, государственному регулированию и поддержке кооперативной деятельности (совершенствование правовой базы, финансово-кредитная поддержка, информационно-консультационное и методическое обеспечение, подготовка кадров, взаимодействие кооперативной системы с органами государственной власти и органами местного самоуправления); методические подходы к мониторингу развития кооперативов.

В 2013 году началась реализация «Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы».

Стоит отметить, что государственное регулирование кооперации должно осуществляться по таким важнейшим направлениям, как формирование и функционирование рынка сельскохозяйственных продуктов, финансирование, льготное кредитование, страхование и налогообложение участников межхозяйственных формирований, развитие сельскохозяйственной науки и социально-экономической сферы на селе.

Существующая система мер государственной поддержки способствует дальнейшему переходу к мелкотоварному производству. Необходимость усиления стимулирующей роли государства в регулировании межхозяйственных связей в региональном аграрном секторе состоит в приоритетности государственной поддержки развития сельскохозяйственной потребительской кооперации, не снижая уровня существующей поддержки индивидуальных сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Государственное регулирование процессов кооперации и интеграции в агропромышленном производстве должно осуществляться на всех уровнях: федеральном, региональном и местном.

При осуществлении политики государственного регулирования межхозяйственных связей в России необходимо организовать тесное сотрудничество государственных органов с участниками межхозяйственных отношений с целью обеспечения поддержки их деятельности в современной рыночной среде. В наиболее общем плане усилия федерального центра и региональных органов власти целесообразно сконцентрировать:

- на формировании и регулировании единого продовольственного рынка и рынка материально-технических ресурсов для сельского хозяйства и других отраслей аграрного сектора;

- на осуществлении гибкой и эффективной внешнеторговой политики;

- на проведении единой общегосударственной земельной, финансово-кредитной и налоговой политики;

- на организации общегосударственных контрольных функций (качества продовольствия; ветеринарного, экологического, технико-технологического контроля; рационального и бережного использования земель) и т.д.

Кроме того, для успешного развития кооперативов необходимы следующие меры:

- включение в число мер поддержки кооперативов налоговых льгот, кредитов, дотаций, закупок товаров на особых условиях;

- содействие обучению и профессиональной подготовке работников по вопросам кооперативных принципов и методов хозяйствования на всех уровнях общего образования и профессиональной подготовки;

- облегчение кооперативам доступа к кредитам и рынкам;

- совершенствование системы учета статистических данных о кооперативах.

Таким образом, рыночные отношения определили необходимость создания в России механизма государственного поддержки кооперативных форм хозяйствования, включающего в себя весь комплекс мер воздействия государства на систему экономических отношений в этом секторе экономики.

**Список использованных источников**

1. Кистанов В.В., Копылов Н.В. Региональная экономика России. М.: Финансы и статистика, 2017. 584 с.

2. Иванова В. П. Обсуждаются проблемы АПК // Финансы. 2016. № 2. С.64-66.

3. Петриков А.И. Экономическая политика в АПК // Экономист. 2018. № 7. С. 31-39.

4. «Официальный портал Министерства сельского хозяйства РФ. URL: www.mcx.ru (дата обращения: 28.11.2018).

**Точеная Ольга Николаевна**
Магистрант кафедры прикладной математики направление подготовки «Управление качеством»
Научный руководитель: канд. психол. наук, доцент ЛГТУ
**Мактамкулова Гульсим Арыстамбековна**
tochenaya.olck@yandex.ru

## РОЛЬ ТВОРЧЕСТВА В СТАНОВЛЕНИИ ЛИДЕРА

В настоящее время именно человеческие ресурсы являются ключевыми для поддержания и повышения конкурентоспособности предприятия.

На данном этапе развития общества всё больше ощущается потребность развития не только умственных и физических навыков сотрудников, но и раскрытие их творческого потенциала на рабочем месте. Наибольшую продуктивность можно получить, используя сочетание таких качеств, как творчество и лидерство.

Существуют примеры, широко известных и успешных компаний, деятельность которых направлена на творческий подход, речь идет, о таких крупных компаниях, как Microsoft, Apple. Сложно представить, что когда-то это были небольшие компании, которые подошли творчески к своему бизнесу. С другой стороны, даже мелкие компании, способные к предвидению, что является неотъемлемым качеством лидерства, могут стать лидерами отрасли.

Доминирующая роль в структуре межличностных отношений принадлежит именно лидеру. При этом особое внимание уделяется личности самого лидера.

Л.И. Уманский дает своё определение понятию «лидер». Лидер – это член группы, за которым все остальные члены группы признают право принимать наиболее ответственные решения, затрагивающие интересы всей группы и определяющие направления деятельности всей группы. В свою очередь, А.А. Ершов определяет лидера как члена группы, который обладает необходимыми организаторскими способностями, занимает центральное положение в структуре межличностных отношений членов группы и способствует своим примером, организацией и управлением группой достижению целей группы наилучшим образом .

Лидер - это человек, обладающий способностью убеждать и вести за собой людей. При этом функционировать, как лидер означает осуществлять лидерство. Лидерство применительно к управлению – это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.

Многие исследования в области лидерства подтверждают, что все без исключения лидеры обладают способностями и задатками, которые можно развивать и реализовывать в жизни. Как лидерские, так и творческие способности преобладают у каждого, главное их должным образом развивать.

Многие исследователи подчеркивают, что лидеры действительно отличаются от других людей.

Рассматривая вопрос о лидерстве в системе управления, Чередниченко И.П. с соавторами перечисляет наиболее важные особенности личности человека как лидера, которые в значительной мере определяют его становление и успех в деятельности:

1) личностные черты лидера;
2) представления лидера о себе самом;
3) потребности и мотивы, влияющие на поведение;
4) система важнейших убеждений;
5) стиль принятия решений;
6) стиль межличностных отношений;
7) устойчивость к стрессу.

Такие качества лидера, как ответственность, инициативность, уверенность в себе, честность, настойчивость, достаточно высокий уровень интеллекта и знаний влияют на успешное лидерство.

Лидер по сути своей является творческой личностью. Творчество является формой интеллектуальной активности, в процессе которой происходят научные открытия, изобретения, решение сложных и важных задач в любой профессии. Поскольку процесс создания чего-то нового неотъемлемо связан с самим человеком, очевидно, что работник должен обладать определенным умом, знаниями, идеями, которым присущи уникальность и новизна. Лидерам также свойственны нестандартное мышление и грамотное взаимодействие с сотрудниками. Его отношение к работе, безусловно, включает в себя творческий подход, который развивает такие важные характеристики мышления лидера как гибкость, скорость, продуктивность, аналитичность. Гибкое мышление обеспечивает большую приспосабливаемость к изменяющимся обстоятельствам функционирования организации. Продуктивность мышления отражает способность лидера к продуцированию новаторских и оправданных реальностью идей. Необходимость скорости мышления объясняется постоянно развивающимися и меняющимися условиями внешней среды организации. Если лидер не уделяет достаточно внимания для анализа ситуации, то он долго не сможет сохранить свою властную позицию.

Одно из важнейших качеств лидера является коммуникабельность, которая предполагает установление хороших взаимоотношений сотрудников, сохранение их на протяжении долгого времени; а также способность создавать именно такие взаимоотношения, которые необходимы организации.

Использование творческих методов в работе способствуют укреплению взаимоотношений и более четкому пониманию целей. Таким образом, творчество, или применение и использование творческих подходов на рабочем месте благоприятно влияет на лидерские качества сотрудников,

способствуя их укреплению и развитию.

**Список использованных источников**

1. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления: учебник. Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. 608с.

2. Ефимкина Р.П., Шухова Н.А. Гендерные аспекты индивидуализации и лидерство // Вестник интегративной психологии. 2006. № 4. 85 с.

3. Понятие лидерства [Электронный ресурс]: URL: https://textbooks.studio/ (дата обращения: 23.10.2018).

4. Понятие лидерства и лидера [Электронный ресурс]:. URL: https://studbooks.net/ (дата обращения: 23.10.2018).

**Турбанова Юлия Витальевна**
магистрант 2 курса направления подготовки «Менеджмент»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент
**Шурупова Анна Сергеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
turbanova.yulya2016@yandex.ru

## СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В РФ

Топливно-энергетический комплекс России с каждым годом наращивает обороты.

Вводятся в промышленную разработку новые месторождения нефти и газа, разрабатываются инновационные технологии в области добычи и переработки углеводородов, развивается инфраструктура транспортировки нефти, газа и продуктов их переработки, строятся новые электростанции и т.д.

Векторы технологического развития ТЭК России заложены в проекте Энергетической стратегии России на период до 2035 года и Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации. Российский ТЭК, с одной стороны, ориентирован на повышение эффективности традиционной энергетики, а с другой - на формирование энергетики нового типа (ВИЭ, энергосбережение, распределенная генерация, интеллектуальные сети и т.д.).

Таблица 1 - Ожидаемые тенденции в сфере экспорта энергоресурсов из России в долгострой перспективе (в период до 2030-2035 годов)

| Показатель | Нефть | Нефтепродукты | Природный газ | Уголь |
|---|---|---|---|---|
| Производство | Стабильный уровень добычи (535-550 млн т), ее рост в Восточной Сибири, на Дальнем Востоке и на шельфе | Стабильный объем производства при стагнации внутреннего спроса | Рост (в случае наращивания поставок в Азию и сохранения внутреннего спроса) | Рост (в случае стабильного внутреннего спроса и роста экспорта); снижение (в случае снижения поставок в Европу) |
| Экспорт | Рост восточного направления поставок (прежде всего в Китай) | Рост восточного направления поставок | Рост (за счет трубопроводных поставок в Китай и экспорта СПГ) | Прогнозируется рост экспорта; риск: развитие «чистой» энергетики в развитых странах |
| Экспортная инфраструктура в России | Развитие трубопроводной и портовой системы на Дальнем Востоке, рост поставок с шельфа Арктики | Развитие балтийской и черноморской портовых инфраструктур и обеспечивающей их трубопроводной системы | Развитие трубопроводной системы в Сибири и на Дальнем Востоке (поставки в Китай), в Балтийском и Северном морях (поставки в Европу), СПГ-проекты (поставки в Европу и АТР) | Развитие ж/д и портовой инфраструктуры на Дальнем Востоке (для поставок в АТР), юге (в Турцию) и западе (в Европу) |
| Внешние рынки | Рост спроса в Восточной Азии и ее стагнация (или небольшое снижение) в Европе, постепенное восстановление цен на нефть | Азия: рост спроса, импорта и производства; Европа: тенденция к снижению спроса на моторные топлива | Рост спроса в Европе и АТР, нарастание конкуренции со стороны поставок СПГ (из Австралии, США, Катара) и понижательное давление на цены | Стабилизация потребления в мире с постепенным снижением в Европе |

*Источник – Аналитический центр по открытым источникам*

В сфере торговли энергоресурсами России с Европой (преимущественно нефти и нефтепродуктов) реализуется политика по снижению роли транзита через страны Восточной Европы (Прибалтика, Польша) и развития прямых поставок. С этой целью развивается собственная портовая инфраструктура на Балтийском и Черном морях, и необходимая железнодорожная, и трубопроводная инфраструктура для доставки ресурсов в порты. Развитие прямых поставок газа было обеспечено за счет строительства морских газопроводов «Голубой поток» (в Турцию) и «Северный поток» (в Германию), а в настоящее время на стадии строительства и согласования находятся еще два проекта «Северный поток-2» и «Турецкий поток».

Реализация крупных экспортных энергетических проектов требует учета современных тенденций на международных рынках и прогноза спроса на целевом рынке сбыта энергоресурсов (Таблица 1). К таким долгосрочным тенденциям относятся рост спроса иимпорта энергоресурсов в АТР (по газу и нефти —прежде всего в Китае и Индии), снижение спроса

на уголь в развитых странах (для России важен спрос в Европе — одном из основных экспортных направлений), увеличение конкуренции на региональных рынках газа ввиду развития торговли СПГ и появления новых крупных поставщи ков —Австралии и США. С учетом этих тенденций формируется долгосрочная экспортная стратегия России, основным элементом которой является расширение экспорта энергоресурсов в страны АТР и развитие соответствующей инфраструктуры.

Таблица 2 – Развитие экспортной энергетической инфраструктуры в России по различным направлениям вывоза продукции (запад, юг, восток, север)

| Нефть и нефтепродукты | Природный газ | Уголь |
|---|---|---|
| на запад | | |
| Реализуемые проекты<br>Развитие портовой инфраструктуры на Балтийском море (Усть-Луга, Приморск и др.)<br>Планируемые проекты<br>Дальнейшее расширение российских портов с целью отказа от транзита | Реализуемые проекты<br>Газопровод «Северный поток-2»<br>Планируемые проекты<br>СПГ-завод «Балтийский СПГ» | Реализуемые и планируемые проекты<br>Расширение порта Высоцк (Ленинградская область) |
| на юг | | |
| Реализуемые проекты<br>Развитие трубопроводной и портовой инфраструктур на Черном море (КТК, Новороссийск, Туапсе)<br>Планируемые проекты<br>Дальнейшее расширение российских портов с целью роста поставок в Южную Европу | Реализуемые проекты<br>Газопровод «Турецкий поток»<br>Планируемые проекты<br>Расширение «Турецкого потока», прямой газопровод в ЮВЕ | Реализуемые и планируемые проекты<br>Расширение порта Тамань (Краснодарский край) |
| на восток | | |
| Реализуемые проекты<br>Развитие трубопроводной и портовой инфраструктур на Охотском и Японском морях (ВСТО, Козьмино, Де-Кастри)<br>Планируемые проекты<br>Расширение существующих мощностей и новые направления поставок (шельф) | Реализуемые проекты<br>Газопровод «Сила Сибири»<br>Планируемые проекты<br>СПГ: расширение «Сахалин-2» и новые заводы; новый газопровод в Китай («Алтай») | Реализуемые и планируемые проекты<br>Расширение портов Восточный, Ванино, Суходол, «Порт Вера» (Хабаровский и Приморский края) |
| на север | | |
| Реализуемые проекты<br>Добыча нефти на шельфе и прилежащей территории (Приразломное и Новопортовское месторождения)<br>Планируемые проекты<br>Долгинское месторождение | Реализуемые проекты<br>«Ямал СПГ»<br>Планируемые проекты<br>Разработка ресурсов Ямала и реализация других СПГ-проектов («Арктик СПГ», «Печора СПГ») | Планируемые проекты<br>Порт «Лавна» (Мурманский транспортный узел) |

*Источник – Аналитический центр по открытым источникам*

В России крупнейшие реализуемые экспортные энерготранспортные проекты ориентированы на экспорт сырья, на рынок Китая и других стран АТР (Таблица 2). Это касается, прежде всего, поставок газа, для осуществления которых реализуются два крупных проекта — газопровод «Сила Сибири» и «Ямал СПГ», а на стадии планирования

находятся еще несколько проектов. Большой потенциал роста имеет и экспорт угля на рынок АТР, для которого на Дальнем Востоке реализуются проекты по его добыче и развитию портовой инфраструктуры. Среди других направлений поставок выделяются западное и южное (морские газопроводы, дальнейшее развитие портов для поставок нефтепродуктов и угля). На северном направлении проекты связаны с производством СПГ на п-ове Ямал и вывозом нефти по морю, добытой на шельфе и прибрежной территории .

Таким образом, реализуемые проекты экспортной энергоинфраструктуры нацелены на снижение рисков поставок энергоресурсов в Европу, расширение мощностей в восточном направлении и вывоз сырья с северных территорий страны (включая шельф).

В последние годы по различным причинам резко обострились проблемы топливно-энергетического комплекса России.

Среди основных проблем ТЭК необходимо выделить следующие:

- усложнение добычи и увеличение расстояний транспортировки энергоресурсов в связи с исчерпанием эксплуатируемых и необходимостью разработки новых, более удаленных и расположенных в труднодоступных районах месторождений;

- высокий (около 80%) износ энергетического оборудования;

- снижение темпов и уровня перспективных разработок, обусловленное недостаточностью их финансирования;

- углубляющийся разрыв поколений в области научно-внедренческой деятельности, связанный с падением ее престижности и мизерным финансированием;

- нарастающая потеря внешних рынков, в значительной степени связанная с отсутствием инвестиций (зачастую российские проекты, имеющие более высокие технико-экономические характеристики, проигрывают тендеры только из-за отсутствия требуемого финансирования) и др.

Учитывая определяющую роль ТЭК в экономике нашей страны, восстановление топливно-энергетического комплекса, в том числе его позиций на мировом рынке становится первоочередной государственной задачей.

Острота проблем развития ТЭК в значительной степени определяется соотношением количественных и качественных характеристик экономического роста. Исчерпание многих действовавших в течение десятилетий экстенсивных факторов обусловливает необходимость перехода к качественному новому типу экономического роста. Главными его отличительными чертами являются:

• Глобальный технологический переворот;

• Переход от ресурсопоглощающей модели экономического развития к наукоемкой;

• Повышение продуктивности использования всех факторов общественного производства;

• Повышение благосостояния населения не столько за счет роста количества материальных и духовных благ, сколько за счет повышения их качества;

• Включение в понятие благосостояния здоровой окружающей среды.

Топливно-энергетический комплекс для многих государств является своеобразным локомотивом экономики, помогающим не только оставаться «на плаву», но и добиваться определенного прогресса. Однако если не вкладывать средства в ТЭК, то постепенно эффективность его деятельности будет снижаться. Особенно это касается нефтяной сферы, которая без инвестиций может быстро «погибнуть», а ее воскрешение - процесс долгий и чрезвычайно дорогостоящий.

В связи с нестабильностью правовых основ экономической деятельности в России и по ряду других причин снизилась инвестиционная привлекательность ТЭК для отечественных и зарубежных инвесторов, хотя потребность в них многократно выросла.

В условиях значительного роста себестоимости добычи и производства топливно-энергетических ресурсов, необходимости резкого увеличения капитальных вложений в ТЭК и ужесточения экологических требований возросла стратегическая значимость повышения энергоэффективности экономики как важнейшего инструмента удовлетворения энергетических потребностей общества.

На решение перечисленных проблем направлена одобренная правительством РФ «Энергетическая стратегия России на период до 2030 года».

Согласно этой стратегии долгосрочная энергетическая политика РФ исходит из следующих приоритетов:

- устойчивое обеспечение населения и экономики страны энергоносителями;

- повышение эффективности использования топливно-энергетических ресурсов (ТЭР) и создание необходимых условий для перевода экономики страны на энергосберегающий путь развития;

- создание надежной сырьевой базы и обеспечение устойчивого развития ТЭК в условиях формирования рыночных отношений;

- уменьшение негативного воздействия ТЭК на окружающую среду;

- поддержание экспортного потенциала ТЭК и расширение экспорта его продукции;

- сохранение энергетической независимости России, обеспечение энергетической безопасности РФ.

Энергетическая стратегия России предусматривает формирование экономической и правовой среды, обеспечивает реализацию приоритетов и задач долгосрочной энергетической политики, в том числе выявление инструментов и формирование механизмов государственного воздействия на функционирование ТЭК и его взаимодействие с экономикой страны (разработка законодательных и других нормативно-правовых актов государственного регулирования в налоговой, экспортно-импортной, инвестиционной, инновационной, финансовой и других сферах деятельности, а также в специфических секторах энергоэкономических и энерготехнологических взаимоотношений в обществе).

Для обеспечения перспективных уровней внутреннего спроса России в нефтепродуктах и их экспорта предусматривается развитие нефтеперерабатывающей отрасли и, прежде всего на основе повышения эффективности использования нефтяного сырья. Приоритетом станет последовательное повышение качества моторных топлив в соответствии с изменением транспортного парка, при сохранении технологически оправданного использования мазута в качестве резервного топлива на теплоэлектростанциях, безусловное удовлетворение нужд обороноспособности страны.

Что касается перспектив развития газовой промышленности, то наряду с освоением крупных месторождений целесообразно вовлекать в разработку и, так называемые, «малые» месторождения газа, прежде всего в европейской части страны. По имеющимся оценкам, только в трех регионах – Уральском, Поволжском и Северо-Западном на этих месторождениях можно ежегодно получать до 8-10 млрд. м³ газа [7].

Инновационное развитие энергетического сектора России и повышение энергоэффективности экономики в целом – важнейшие задачи, стоящие перед страной.

Вопросы структуры глобального энергетического сектора активно обсуждаются мировым сообществом, а воздействие сектора на окружающую среду является предметом особого внимания [5].

Стабильность развития российской экономики более не может поддерживаться за счет экстенсивного освоения энергоресурсов. Повышение энергоэффективности – важнейший энергетический, экономический и социальный ресурс России, реализация которого необходима для перехода страны с «экспортно-сырьевого направления» на траекторию

устойчивого инновационного развития, снижения негативного воздействия энергетики на здоровье людей и окружающую среду.

Вхождение российской экономики в мировую экономическую систему выявило низкую конкурентоспособность отечественных промышленных технологий и большинства товаров, производимых промышленностью страны.

Подводя итоги исследования, отметим, что топливно-энергетический комплекс России, лишившийся после распада СССР свыше четверти своих мощностей, сумел в целом и дальше бесперебойно выполнять прежние хозяйственно-производственные и технологические функции, несмотря на все драматические повороты в исторической судьбе России. Это произошло благодаря огромному запасу прочности, заложенному при создании отечественного ТЭК, возможностям государственных централизованных сетевых систем энергоснабжения. Более того, именно на энергетический сектор легла в минувшие годы основная нагрузка по стабилизации экономики на переходной стадии развития к современному рыночному хозяйству, социально ориентированному государству.

**Список использованных источников**

1. Амелин А. Экономика и ТЭК сегодня // Энергоэффективность и энергоснабжение. – 2009. – № 11. - С. 66-78.

2. Антонова Е.О., Брандман Э.М. История эксплуатации нефтегазовых объектов в России и за рубежом. - М., 2010. – С. 128.

3. Байков Н. М. О состоянии и перспективах развития нефтегазовой промышленности в России// Нефтяное хозяйство. - 2010. - №1. – С. 240.

4. Михайлов С. Экономика и ТЭК сегодня // Возобновляемая энергетика сегодня и завтра. – 2011. - № 11. – С. 55-70.

5. Мухин А. В. Государственное регулирование в отраслях ТЭК // ТЭК: топливно-энергетический комплекс. – 2011. – № 2. – С. 135-160.

6. Попов А.С. Анализ рынка газа в России. - М., 2012. – С. 320.

7. Российский рынок газа – [Электронный ресурс]: http://www.gazprom.ru/marketing/russia (Дата обращения: 15.11.2018).

8. Топливо и энергетика России. Статистический сборник. – М., 2011. – С. 84-96.

9. Фейгин В. Газовая промышленность России: состояние и перспективы. // Вопросы экономики. - 2012. - №1. – С. 389.

10. Энергетическая стратегия России на период до 2030 года – [Электронный ресурс]: http://minenergo.gov.ru/activity/energostrategy (Дата обращения: 15.11.2018).

**Фатич Надежда Викторовна**
магистрант кафедры экономики и финансов
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ЭиФ
**Суханов Евгений Васильевич**
Липецкий филиал РАНХиГС
zaicanadia@list.ru

# АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Эффективность деятельности предприятия, в условиях динамично развивающейся экономики, неразрывно связана с эффективностью использования имеющихся у него финансовых ресурсов.

Целью анализа эффективности использования финансовыми ресурсами предприятия является обеспечение эффективного финансирования его развития как в текущий период, так и на перспективу по всем направлениям деятельности, включая соблюдение финансового законодательства, максимизацию благосостояния собственников предприятия, своевременность и полноту расчетов со всеми звеньями финансовой системы. В соответствии с данной целью в качестве основных задач анализа эффективности использования финансовыми ресурсами предприятия можно выделить следующие: эффективное распределение финансовых ресурсов по основным направлениям деятельности предприятия; минимизация уровня риска в процессе управления финансовыми ресурсами предприятия; разработка механизма быстрого изменения структуры финансовых ресурсов предприятия и направлений их использования в соответствии с изменяющими условиями; создание системы эффективного контроля за формированием и использованием финансовых ресурсов предприятия; обеспечение бесперебойного процесса формирования финансовых ресурсов для решения задач развития предприятия в текущем и предстоящем периоде; оптимизация структуры источников формирования финансовых ресурсов предприятия для минимизации стоимости заемного капитала; изучение зарубежного опыта управления финансовыми ресурсами предприятия; внедрение новых методов использования финансовыми ресурсами; формирование условий для привлечения иностранного капитала; повышение уровня подготовки управленческого персонала; анализ финансовых и экономических показателей предприятия и оценка по ито-

гам эффективности деятельности его управленческого персонала1.

Проведение анализа эффективности использования финансовыми ресурсами предприятия является обеспечение эффективного финансирования его развития как в текущий период, так и на перспективу по всем направлениям деятельности, включая соблюдение финансового законодательства, максимизацию благосостояния собственников предприятия, своевременность и полноту расчетов со всеми звеньями финансовой системы. Проведение анализа эффективности использования финансовых ресурсов является одним из важных компонентов грамотного управления предприятием и управления структурными подразделениями.

Рассматривая анализ эффективности использования финансовых ресурсов предприятия следует отметить, что показатели должны быть проанализированы не в одностороннем порядке, а в комплексе. Данная система показателей должна отражать следующие основные изменения: структуры капитала предприятия по его размещению и источникам образования; эффективности и интенсивности его использования; платежеспособности и кредитоспособности предприятия; запаса его финансовой устойчивости[2].

Для анализа эффективности использования финансовых ресурсов предприятия сначала необходимо провести их горизонтальный и вертикальный анализ.

Кроме того, для оценки эффективности деятельности предприятия необходимо осуществить оценку эффективности использования капитала. Для этого следует проанализировать показатели деловой активности и рентабельности капитала.

Для анализа деловой активности необходимо проанализировать оборачиваемость собственного капитала (ОбСК), рассчитывается по следующей формуле (1).

ОбСК = стр. 2110 / 0,5(стр. 1300 н.п. + стр. 1300 к.п.) (1)

Для анализа деловой активности необходимо проанализировать оборачиваемость совокупного капитала (ОбСвК), рассчитывается по следующей формуле (2).

ОбСвК = стр. 2110 / 0,5(стр. 1600 н.п. + стр. 1600 к.п.) (2)

На следующем этапе анализа эффективности использования финансовых ресурсов предприятия рассчитываются показатели, осно-

[1]Толпегина О.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2015. С. 127.

[2]Скакун А.Ю., Салтыков М.А. Финансовые ресурсы предприятия: понятие и методы оценки // Academy. № 5(32). 2018. С. 36.

ванные на финансовых результатах от деятельности предприятия. К ним можно отнести рентабельность совокупного, собственного и заемного капиталов.

Рентабельность совокупного капитала (RСовК) рассчитывается по следующей формуле (3).

RСовК = стр. 2300 / 0,5(стр. 1600 н.п. + стр. 1600 к.п.) (3)

Рентабельность совокупного капитала характеризует, насколько эффективно предприятие использует свои производственные и непроизводственные активы.

Рентабельность собственного капитала (RСобК) рассчитывается по следующей формуле (4).

RСобК = стр. (2400 / стр. 1300) * 100 (4)

Рентабельность собственного капитала характеризует, насколько эффективно предприятие использует собственный капитал.

Рентабельность заемного капитала (RЗК) рассчитывается по следующей формуле (5).

RЗК = стр. 2400 / (стр. 1410 + стр. 1510) (5)

Рентабельность заемного капитала характеризует, насколько эффективно предприятие использует долгосрочные и краткосрочные заемные источники финансирования[1].

На основании проведенного исследования можно отметить следующие. Финансовые ресурсы – это комплексная категория, охватывающая такие аспекты деятельности предприятия, как их формирование и использование для обеспечения эффективного функционирования. Методика оценки эффективности формирования финансовых ресурсов предприятия заключается в проведении горизонтального и вертикального анализа, а также в оценке деловой активности и рентабельности капитала.

**Список использованных источников**

1. Блажевич О.Г. Анализ оценки эффективности финансовых ресурсов // Вестник науки и творчества. 2016. №27. 270 С.73-74.

2. Скакун А.Ю., Салтыков М.А. Финансовые ресурсы предприятия: понятие и методы оценки // Academy. № 5(32). 2018. С. 36-39.

3. Толпегина О.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2015. 216 с.

[1] Блажевич О.Г. Анализ оценки эффективности финансовых ресурсов // Вестник науки и творчества. 2016. №27. 270 С.73.

**Федорова Екатерина Олеговна**
магистр кафедры «Экономика и Финансы»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры «Экономика и Финансы»
**Суханов Евгений Васильевич**
Липецкий филиал РАНХиГС
solnceva.amelia@mail.ru

# НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность рассматриваемой темы связана с тем, что успешное функционирование современных предприятий не представляется возможным без эффективного принятия управленческих решений, одним из аспектов которых является управление финансами. Эффективное управление финансами предприятия позволяет достигать поставленные цели и решать необходимые для этого задачи.

Обеспечение повышения эффективности управления финансами предприятия прежде всего возможно за счет поиска и реализации имеющихся резервов сокращения затрат компании.

Важнейшими направлениями сокращения затрат могут быть следующие: рост производительности труда, который опережал бы повышение средней заработной платы персонала в компании. Вследствие роста производительности труда сокращаются расходы заработной платы на товар, но темпы роста производительности труда обязательно должны быть выше темпов роста заработной платы работников компании, иначе сокращения затрат не будет, поскольку полученная экономия в затратах будет направлена на рост заработной платы работников[1].

Важнейшим источником удешевления затрат выступает также экономия в расходах по управлению компанией. В данном случае целесообразно выделить сокращение затрат на административно-управленческий аппарат фирмы, снижение командировочных затрат, затрат на содержание производственного оборудования, административных и производственных зданий.

Следующим направлением повышения эффективности управления финансами предприятия является совершенствование управле-

[1]Шихалиева Д.С., Беляева С.В. Финансовый менеджмент: искусство управления финансами. Международный журнал экспериментального образования. 2016. № 10-1. С. 141.

ния дебиторской задолженностью, что включает определение эффективной политики предоставления скидок, а также кредитной политики для постоянных заказчиков, поиск методов ускорения погашения кредиторской задолженности, а также уменьшение безнадежных долгов, что прямым образом воздействует на финансовые результаты компании.

Важнейшим компонентом управления дебиторской, а также кредиторской задолженностью компании выступает мотивация его работников, которые непосредственно участвуют в процессе управления предприятием. В целях обеспечения роста результативности действующей системы мотивации в компании, нацеленной на сокращение размера просроченной дебиторской, а также кредиторской задолженности компании, каждый работник фирмы должен быть заинтересованным в том, чтобы достичь плановый уровня дебиторско-кредиторской задолженности и избежать появления задолженности, срок погашения который был просрочен. Так, специалист компании может получить заработную плату в зависимости от поступивших в компанию денежных ресурсов в течение календарного месяца. Получается, что если величина просроченной задолженности покупателей равна 15% от суммы выручки в результате оказанных услуг, то из заработной платы данного специалиста следует вычесть 15%. После этого необходимо учесть долгосрочность дебиторской задолженности компании. При этом если покупатель не погасил в течение месяца свою задолженность, работнику компании не начисляется бонус за работу с данным покупателем. Также если в дальнейшем задолженность по-прежнему не будет погашена, то данному специалисту начисляется денежный штраф. Кроме того, если просроченная задолженность не была допущена, в таком случае специалист компании должен быть премирован. При этом систему премирования компании следует дополнить системой наказаний (к примеру, замечания, устные предупреждения, иное). Следует отметить, что начислять штраф необходимо не за возникшую просроченную дебиторскую либо кредиторскую задолженность (если специалист выполнил все, согласно инструкциям, то ответственность за образование в компании просроченной задолженности должен нести непосредственно заказчик), а за отступление от правил действующего регламента управления дебиторской задолженностью компании.

Установление жесткого контроля за величиной дебиторской и кредиторской задолженности компании. Установление указанного контроля заключается в том, чтобы реализовывать совокупность мер, нацеленных на сокращение риска невозврата задолженности. При этом

универсальных способов контроля над величиной задолженности компании в настоящее время еще не существует, однако ряд методов управления задолженностью обусловлены отраслевыми особенностями функционирования компаний, от размера компании, от объема оборотов, от рыночных условий, а также прочих параметров. Осуществлять контроль задолженности компании рекомендуется по следующему алгоритму: назначение работника, функцией которого будет являться контроль задолженности; установление временных дат для осуществления контрольных мероприятий; если используется отсрочка платежа, то следует ввести внутрифирменный регламент по оказанию услуг и осуществить контроль его выполнения; учет объемов и размеров задолженности; установление лимитов отсрочек платежей, а также их длительности для всех контрагентов фирмы; исследование состава задолженности – каков размер долга, когда он возник; сравнение сроков ликвидации задолженности и сроков получения кредитования[1].

Рассмотрим также один из вариантов контроля кредиторской задолженности. Еженедельно экономисты готовят специальную форму, в которой по каждому поставщику отражаются коэффициенты оборачиваемости кредиторской задолженности по группам товара, текущая величина задолженности и просрочка платежей. Исходя из анализа этих данных, следует устанавливать приоритет оплаты задолженности поставщикам. Для контроля над сроками платежей устанавливается величина средней просрочки. Полученная таблица будущих обязательств перед кредиторами-поставщиками анализируется еженедельно. При этом средний срок погашения кредиторской задолженности следует удерживать на уровне не ниже, чем усредненный срок погашения задолженности дебиторами компании. Рекомендуемые предприятию методы контроля задолженности: планирование задолженности. При выходе за рамки запланированного уровня предпринимаются меры по снижению роста долгов; использование отсрочек платежей либо кредитов тем клиентам, которые гарантированно выплатят свой долг.

Совершенствование управления денежными средствами также будет способствовать повышению эффективности управления финансами предприятия.

---

[1] Чумаченко Е.А. Пути увеличения эффективности финансового менеджмента коммерческой организации в условиях российской экономики. Интерактивная наука. 2017. №4(14). С. 164.

Основной целью управления наличными денежными средствами компании является инвестирование избыточных денежных средств для получения дополнительного дохода и одновременно поддержка требуемого уровня ликвидности и платежеспособности компании для проведения расчетов по текущим обязательствам компании. Также в компании должен оставаться некоторый кассовый остаток. Детальное прогнозирование требуемой суммы наличных денежных средств особенно важно во время спада, в ходе оценки следует исчислять оптимальное время окупаемости долга и величину ежедневно переводимых по банковским счетам сумм денежных средств. Регулярный мониторинг денежной наличности, а также отчет о переводах денежных средств дают возможность собирать сведения о текущем кассовом остатке компании, что предоставит компании возможность принять оптимальное решение о самом лучшем методе использования денежных средств. Чтобы максимизировать приток денежных средств компании необходимо применять разные модели договоров с гибкими условиями оплаты, а также с гибкими моделями ценообразования. Также следует использовать разные варианты: аванс, предоплата, скидки и другое.

Чтобы избежать кассовых разрывов следует проранжировать все платежи по уровню их приоритетности. Оплата по статьям с самым высоким приоритетом осуществляется в обязательном порядке, с более низким – лишь при наличии ряда дополнительных условий. К примеру, заявки на оплату задолженности перед ключевыми поставщиками ресурсов, а также по налоговым платежам следует удовлетворять в первую очередь, в то время как затраты на несрочные нужды, модернизацию основных средств следует финансировать в случае выполнения плана по продажам не менее, чем на 90%.

Предприятию рекомендуются следующие возможные виды отсрочки денежных платежей: централизация суммы всех счетов, которые должны быть оплачены организацией; нулевой остаток на счете; выплаты в соответствии с графиком; вместо выплаты полной суммы по счету-фактуре можно производить платежи частями; также можно отсрочить платеж, осуществив запрос дополнительной информации о счете-фактуре от продавца до оплаты; другой вариант - использование кредита по открытому счету для увеличения интервала между покупкой товаров и их оплатой. В любом случае никогда не рекомендуется оплачивать счет до наступления срока платежа по нему.

Важной рекомендацией по повышению эффективности управления финансами предприятия является активное использование прогрессивных методов управления финансами. Как известно, сбор и ана-

лиз финансовых данных занимают центральное место в процветающем бизнесе. Неточная или неактуальная информация, которой не избежать при наличии человеческого фактора, может привести к дорогостоящим ошибкам и снижению конкурентоспособности компании[1].

Современное программное обеспечение финансового менеджмента дает возможность управлению своевременно собрать точные данные по любому запросу касательно доходов и расходов организации. Теперь вся информация, которую подготавливают разные отделы компании, может быть получена при помощи автоматизированного процесса финансового анализа, что гарантирует безошибочные результаты.

Предприятиям рекомендуется внедрение программы «S-Finance» которая встраивается в действующую в компании программу «1С».

В программном продукте «S-Finance» заложены технологии финансового управления и управленческого учёта, позволяющие:

1. Планировать поступления и выбытия финансовых средств, доходы и расходы в одном окне, сразу связывая оплаты и расходы, поступления и доходы.

2. Прогнозировать себестоимость при планировании доходов.

3. Контролировать планирование с помощью системы уведомлений и мгновенного доступа к только что введенным данным центров планирования.

4. Автоматически протоколировать всю процедуру утверждения и согласования планов.

5. Вести автоматический учёт всех финансовых операций, в т.ч. внутрифирменных расчётов

6. На основе созданных бюджетных планов составлять календарный план платежей.

7. Автоматически создавать план платежей и удалённо утверждать и контролировать его исполнение.

8. Контролировать бюджетную дисциплину и прогнозировать разрывы ликвидности.

9. Ежедневно формировать стандартную (БДДС, БДР, Баланс) и специальную финансовую отчетность (KPI, BSC) в разрезе элементов финансовой структуры, в т.ч. и в режиме план-факт.

---

[1]Тонких Д. О. К вопросу об эффективности финансового менеджмента в организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 4. С. 413.

10. Автоматически детализировать данные отчетов вплоть до первичных документов (технология drill-down).

11. Создавать и изменять финансовую структуру и учётную схему через работу со справочниками и мастерами без привлечения квалифицированного труда программистов.

Основная функция электронной системы заключается в обеспечении руководителей мощным информационным инструментом для строгого контроля доходов и расходов компании. Благодаря программному обеспечению оптимизируется время работы финансового персонала, снижается количество задействованной рабочей силы в процессе подготовки финансовой документации, упрощается обработка финансовых документов.

Не менее важным преимуществом автоматизации менеджмента является автоматическое структурирование всех полученных данных в графики и сводные таблицы, которые позволяют руководителю быстро и точно оценить ситуацию, чтобы эффективно спланировать бюджет и принять правильные финансовые решения.

Таким образом, основными рекомендациями по повышению эффективности управления финансами предприятия являются следующие: оптимизация затрат, совершенствование управления дебиторской и кредиторской задолженностью предприятия, а также совершенствование управления денежными средствами, внедрение прогрессивных методов управления финансами.

**Список использованных источников**

1. Исмоилов Г. Э., Иброхимов И. Ш. Проблемы финансового менеджмента в национальной экономике // Молодой ученый. 2016. №15. С. 296-297.

2. Никулина И.Е., Гринкевич Л.С., Хоменко И.В. Современный механизм финансового менеджмента: просто о сложном // Фундаментальные исследования. 2016. № 5-2. С. 395-402.

3. Тонких Д. О. К вопросу об эффективности финансового менеджмента в организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 4. С. 413.

4. Чумаченко Е.А. Пути увеличения эффективности финансового менеджмента коммерческой организации в условиях российской экономики // Интерактивная наука. 2017. №4(14). С. 164.

5. Шихалиева Д.С., Беляева С.В. Финансовый менеджмент: искусство управления финансами // Международный журнал экспериментального образования. 2016. № 10-1. С. 141.

**Ханеня Дарья Юрьевна**
Магистрант, 1 курс
Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент,
**Титова Оксана Васильевна**
Липецкий государственный технический университет
dasha.hanenia@gmail.com

# СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ КОМПАНИИ X5 RETAIL GROUP

X5 Retail Group является одной из ведущих российских мультиформатных продуктовых розничных компаний, лидером отечественного FMCG сектора. В данном исследовании был проведен анализ конкурентоспособности X5 Retail Group на основании 5 конкурентных сил Портера, а также анализ основных финансовых показателей. Для проведения исследования были использованы данные из открытых источников компании за последние годы, а также данные ее ближайшего конкурента - компании «Магнит»[1].

Исследование состоит из двух частей: анализ компании и ее конкурентов на основе 5 сил Портера, а также составленного в ходе работы SWOT-анализа. Анализ по пяти силам Портера заключал в себе следующие части:

1. Анализ рынка и позиционирование фирмы X5Retail Group, в ходе которого была вычислена концентрация рынка на основе индекса Херфиндаля-Хиршмана, сделан вывод о низкой концентрации и выявлены основные конкуренты розничных сетей «Карусель», «Перекресток» и «Пятерочка», находящихся в введении данной компании. Также на данном этапе были собраны сведения о наборе товаров, представленных в вышеуказанных розничных магазинах компании и был проведен сравнительный анализ с продукцией основных компаний-конкурентов.

2. Барьеры входа на рынки и потенциальная конкуренция. На данном этапе были вычислены основные затраты предпринимателя на создание продуктового магазина в России, сроки юридического

[1] Бутов А.М. Рынок розничной торговли продуктами питания. НИУ ВШЭ, Институт «Центр развития». 61 с. [Электронный ресурс] // https://dcenter.hse.ru/data/2017/01/09/1115460812/Рынок%20розничной %20торговли% 20продуктами%20питания%202016.pdf

оформления и барьерные риски; выявлены преимущества сетевой розничной торговли и проведен анализ кризисных тенденций, ставших причиной спада на рынке продовольственных товаров. Был проведен также анализ политики компании X5 Retail Group и ее конкурентов по повышению лояльности потребителей, отношений с поставщиками, а также рынка капитала. В ходе исследования на данном этапе были сделаны выводы о том, что рынок розничной торговли в России продолжает сохранять высокую степень конкуренции, за счет чего барьеры входа на рынок для новой фирмы остаются низкими. Тем не менее, особую значимость приобретает эффект масштаба, которым пользуются наиболее влиятельные игроки; в результате происходит ослабление конкурентных механизмов, и он начинает тяготеть к олигопольной модели, при которой подавляющий объем продаж поделен между ограниченным числом основных игроков.

3. Характеристика потребителя, в ходе которого был проведен анализ рыночного поведения компании и населения, пользующегося услугами X5 Retail Group. Было выяснено, что для увеличения потребительского спроса X5 применяет серию стратегий в отношении потребителей, например, проведение акций, создание дисконтных карт, скидки социально незащищенным слоям населения, которые доказывают свою эффективность вследствие ежегодного увеличения количества потребителей и высокой репутации магазинов в России и в странах СНГ.

4. Территориальный аспект анализа фирмы, в ходе исследования которого были выявлены следующие тенденции развития компании: в отличие от «Магнита», который расширяет географию присутствия за счет южных регионов, X5 retail фокусируется на центральной части станы, обладающей высоким покупательским спросом, а также начала выход на рынки УФО, которые к настоящему времени ещё не освоены федеральными торговыми сетями.

5. Анализ итогов деятельности, конкурентных преимуществ и перспектив фирмы.

Была исследована финансовая отчетность компании X5 Retail Group, отчетность ее основного конкурента «Магнит", а также логистическая инфраструктура обеих компаний. В ходе анализа было выяснено, что за последние годы выручка X5 стабильно растет, и в 2016 году стала крупнейшей среди сетей розничной торговли с показателем 1 033,66 млрд. рублей, но чистая прибыль составила только около 2% от выручки с результатом 22 млрд. рублей. Анализ показателей рентабельности, ликвидности финансовой стабильности

капитала показал высокую платежеспособность компании и ее возможность погасить свои обязательства[1].

Вторая часть исследования заключала в себе SWOT- анализ компании, в ходе которого было выяснено, что основными сильными сторонами являются расположение магазинов близко к жилым районам, высокая репутация магазинов, активная закупка новых брендов (характерно в первую очередь для сети "Перекресток"), низкие цены (для сетей "Пятерочка" и "Карусель"). Слабыми сторонами является присутствие в магазинах большого количества товаров низкого качества (в частности, текстиля, посуды и т.д.), что омрачает репутацию магазинов компании среди потребителей, а также случаи некорректного поведения сотрудников магазинов. Главными факторами для развития является освоение новых регионов, в которых еще не представлена деятельность компании, а также присутствие в портфеле компании нескольких торговых сетей, что позволяет конкурировать с конкурентами во многих ценовых сегментах. Риски компании главным образом связаны с не менее активными действиями по расширению сетей-конкурентов, которые могут привлечь большую часть потребительского спроса, тем самым ухудшив возможности для деятельности X5.

**Список использованных источников**

1) Бутов А.М. Рынок розничной торговли продуктами питания. НИУ ВШЭ, Институт «Центр развития». 61 с. [Электронный ресурс] // https://dcenter.hse.ru/data/2017/01/09/1115460812/Рынок%20 розничной%20торговли% 20продуктами%20питания%202016.pdf (дата обращения: 28.11.2018)

2) Локтев Э.М., Саркисян Л.Г. Качество торгового обслуживания и лояльность потребителей в супермаркетах // Торгово-экономический журнал. — 2016. — Том 3. — № 4. С.33-35.

3) Федорова М.А., Гончарова Ю.А., Папышева Л.И. Разработка стратегии развития предприятия на примере «X5 Retail Group». - 2014. [Электронный ресурс]

4) Презентации X5 Retail Group для инвесторов на 2017 год.

5) Презентация для инвесторов «Магнит» на 2017 год.

6) Пресс - релиз X5 Retail Group по итогам 2016 года.

7) База данных Росстат: http://www.gks.ru/ wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/retail/ (дата обращения: 27.11.2018)

[1] Презентация для инвесторов «Магнит» на 2017 год.

**Ходов Максим Юрьевич**
бакалавр 4 курса направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: ст. преп. кафедры ЭиФ
**Маркина Наталья Александровна**
Липецкий филиал РАНХиГС
khodov.max@mail.ru

# ОСОБЕННОСТИ НАЛОГА НА САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ

В условиях экономической нестабильности и усиления либерализации трудовых прав граждан, всё большее внимание привлекает такая форма труда, как самозанятость. В этой связи государство должно своевременно регулировать данный процесс, обновляя законодательную базу страны, и, в первую очередь это касается налоговой системы.

В ноябре 2018 года Государственная Дума Российской Федерации приняла законопроект «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)».

Цель данного эксперимента и, соответственно, введения нового специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (НПД): легализовать и «вывести из тени» деятельность самозанятых граждан, за которую они получают доход и при этом не уплачивают налоговые отчисления.

Эксперимент предполагается провести с 1 января 2019 года до 31 декабря 2028 года в 4-х пилотных регионах: Москва; Московская область; Калужская область; Республика Татарстан.

Объектом налогообложения будут доходы от профессиональной деятельности. Такие доходы могут быть получены от реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав).

При этом под профессиональным доходом понимается доход физических лиц от деятельности, при которой они не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовым договорам. (п.2 ст.2 Закона) [4].

Не признаются объектами налогообложения:

- доходы в рамках трудовых отношений;
- доходы от продажи недвижимого имущества, транспорта;
- доходы от передачи имущественных прав на недвижимость (кроме аренды (найма) жилых помещений);

- доходы от продажи имущества, которое использовалось для личных, домашних и (или) иных подобных нужд;
- доходы самозанятых граждан от физических лиц за оказание им услуг для личных, домашних и (или) иных подобных нужд, указанных в пункте 70 ст. 217 НК РФ.
- доходы от выполнения физическими лицами услуг (работ) по гражданско-правовым договорам, в которых заказчиком услуг (работ) выступает работодатель указанного физического лица или лицо, бывшее его работодателем менее 2-х лет назад.
- доходы в натуральной форме.

Налоговым периодом для нового режима является календарный месяц. Соответственно, доходы учитываются в составе налоговой базы ежемесячно. Срок уплаты нового налога для самозанятых – не позднее 25 числа каждого месяца.

Налоговых ставок по новому режиму предусмотрено несколько, при этом изменятся положения Бюджетного кодекса РФ относительно распределения налога между уровнями бюджетов:

- 4% – от дохода профессиональной деятельности физических лиц (в региональный бюджет будет перечислено 62,5% в федеральный 37,5%);
- 6% – от доходов профессиональной деятельности ИП и юридических лиц (регионы получат 75%, федеральный бюджет – 25%).

Перейти на новый режим ИП смогут в добровольном порядке, главное условие отсутствие наёмных работников по трудовым договорам. Однако законом предусмотрен ряд исключений. В частности, не смогут перейти на новый налоговый режим ИП, применяющие другие налоговые режимы, или налогоплательщики, доходы которых, при определении налоговой базы, превысили в календарном году 2,4 млн. руб.

Регистрацию в качестве плательщиков НПД планируется проводить за один день без визита ИФНС через мобильное приложение «Мой налог» (оно еще не готово).

При расчетах покупателю с использованием мобильного приложения «Мой налог» будет выдаваться фискальный чек, данные которого автоматически будут передаваться в налоговый орган.

Также на рассмотрении в Государственной Думе находится еще один закон, который вводит с 2019 года ответственность за нарушения в формировании и передаче данных через мобильное приложение «Мой налог». Предлагается добавить в часть первую НК РФ статью 129.13, которая устанавливает за это ответственность.

Обсуждая НПД, глава ФНС Михаил Мишустин попросил Президента РФ В.В. Путина разрешения не применять штрафные санкции в отношении налогоплательщиков: «На время проведения эксперимента мы хотели бы попросить вашей поддержки, мы хотим воздержаться от штрафов, чтобы посмотреть, как эта ситуация будет использоваться самозанятыми, и доложить вам обо всех нюансах, которые потом будут обнаружены» .

Рассчитывать сумму НПД будут сотрудники налоговой службы на основании данных, которые внесены в мобильное приложение «Мой налог». При этом предусмотрен налоговый вычет, который будет зависеть от ставки налога. Если доход платится по ставке 4%, то вычет составит 1% от дохода. Если же применяется ставка 6%, то вычет больше – 2% от дохода. Однако в обоих случаях вычет не может быть более 10 тыс. руб. в месяц.

Отличительной чертой в рамках нового спецрежима выступает то, что никакой отчетности сдавать не потребуется. То есть, не предусмотрена отчетность по полученным доходам в рамках применения НПД. В связи с этим возникает вопрос: как налоговая служба будет контролировать размеры полученных доходов? Вероятно, налоговики будут полагаться только на информацию о доходах, отображаемую в приложение «Мой налог» или отслеживать операции по банковским картам.

Безусловно, эксперимент по внедрению НПД ставит перед собой благие цели, однако будет ли новый спецрежим эффективным, ещё неизвестно. Поскольку в пояснении к закону не представлено никакого примерного прогноза поступления налогов. Правда общие затраты на реализацию законопроекта оцениваются в 2 261,6 млн. руб.

По мнению доцента факультета экономических и социальных наук РАНХиГС Алисена Алисенова подобные попытки в вопросе налогообложения самозанятых предпринимались давно, но успехов пока не было: «В таком налоге есть потребность, так как он захватывает большое число налогоплательщиков (от 20 до 25 миллионов), и эти отчисления внесли бы существенный вклад в пополнение бюджета. Но мне кажется, нужно работать над повышением прозрачности, справедливости самой налоговой системы. Чтобы побудить граждан платить налоги, нужно в корне менять подход к налогообложению» .

Свою позицию эксперт аргументирует тем, что сейчас система устроена таким образом, что способствует разрыву между богатыми и бедными, и налоговая нагрузка между этими категориями растет неравномерно.

И с такой позицией трудно не согласиться, поскольку даже Председатель Конституционного Суда РФ В.Д. Зорькин заявил: «Наиболее болезненно и остро воспринимается обществом крайне несправедливое распределение бремени проводимых в стране экономических реформ, свидетельством которого в первую очередь является чрезмерное социальное расслоение. По данным официальной статистики, децильный коэффициент в России один из самых высоких в мире и приближается к 17 единицам. За чертой бедности находятся свыше 20 млн. россиян» .

Для наибольшего соблюдения принципа справедливости, законодателю следовало в законе о НПД, разграничить понятия «основной профессиональный доход» и «дополнительный профессиональный доход». Суть заключается в том, что некоторые граждане не являются полностью самозанятыми, а вынуждены совмещать деятельность, подходящую под ту, доход от которой является объектом НПД, с основной работой из-за низкой заработной платы.

В большей степени новый спецрежим рассчитан главным образом не на обременение самозанятых к уплате налога, а на лояльную процедуру взаимодействия их с налоговыми структурами. Разработка мобильного приложения, ведение электронного учета и упрощение процедуры взимания налога верный путь к развитию цифровой экономики России.

**Список использованных источников**

1. «Буква и дух Конституции» Валерий Зорькин // Российская газета №7689 (226) от 09.10.2018 [Электронный ресурс] https://rg.ru/2018/10/09/zorkin-nedostatki-v-konstitucii-mozhno-ustranit-tochechnymi-izmeneniiami.html (Дата обращения: 22.11.2018).

2. Глава ФНС рассказал Путину о поступлениях в бюджет и налоге для самозанятых е// Портал ВЕСТИ.RU [Электронный ресурс] http://www.vesti.ru/doc.html?id=3085607 (Дата обращения: 22.11.2018).

3. По справедливости: эффективность налогов для самозанятых объяснил эксперт // ФБА Экономика сегодня [Электронный ресурс] https://rueconomics.ru/323530-po-spravedlivosti-effektivnost-nalogov-dlya-samozanyatykh-obyasnil-ekspert (Дата обращения: 22.11.2018).

4. Проект Федерального закона №551845-7 (Дата обращения: 22.11.2018).

**Хотулева Инна Витальевна**
студентка кафедры государственного и муниципального управления
Научный руководитель: старший преподаватель кафедры

экономики и финансов
**Голубева Татьяна Владимировна**
Смоленский филиал РАНХиГС
Inna/Khotyleva31@gmail.com

# МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Чтобы разобраться в поставленной теме, для начала дадим определение понятию методы управления персоналом.

Итак, методы управления персоналом – это совокупность способов и приемов, которые сведены для того, чтобы воздействовать на объект управления для достижения поставленных целей организации.

Также можно сказать, что методы управления персоналом – это определенные способы, через которые воздействуют на отдельных работников и на коллектив в целом, дабы достичь осуществления контроля над их деятельностью в процессе работы организации.

Существует достаточно большое количество методов управления персоналом, такие как: организация, планирование, мотивация, контроль, анализ, координация, регулирование, стимулирование и многие другие. Все они нам достаточно известны. Каждая организация, чтобы добиться высоких целей и достичь наивысших результатов в своей работе, пользуется этими методами. С течением времени старые методы начинают устаревать, и тогда появляются новые, усовершенствованные методы управления персоналом.

Современные методы управления персоналом являются способами и приемами воздействия на работников для того, чтобы достичь наивысшей эффективности поставленных целей и задач. Это дает большую возможность отыскать грамотный и наиболее выгодный подход к управлению персоналом и извлечь максимальную пользу из деятельности данной организации.

Все методы, безусловно, уникальны и каждый из них по-своему воздействует на каждого работника. Некоторые методы действительно приносят пользу организации, а некоторые, к сожалению, не оправдывают ожидаемого результата. Все это зависит от того, как руководитель организации учел интересы своего персонала, совмещая их с собственными интересами.

Современные методы управления персоналом достаточно разнообразны, например, по характеру воздействия – это убеждение. Оно направлено на формирование воли работника и осуществляется через приказы, инструкции, рекомендации.

Также немаловажными методами в современных условиях для организации являются: информирование, принуждение и естественно мотивация.

Было доказано, что работники персонала смогут работать более слаженно, организованно, если будут получать достаточно информации о работе, о самой организации в целом, о том, что работникам нужно будет сделать, в какие сроки. Если работник не будет получать информации или же получать информацию, но не в достаточном количестве, не в полном объеме, то это будет сказываться на его работе и тем самым на всей организации. Планы будут осуществляться медленно, не организованно, с возможными ошибками и неточностями. А так как современные организации должны уметь достигать высоких результатов в кратчайшие сроки, руководители обязаны обеспечить весь свой персонал необходимой информацией, дабы достичь желаемых результатов.

Также в современных организациях ценится мотивация. Если раньше, может, люди были вынуждены работать без всяких поощрений, чтобы только сделать установленный план, то в современных условиях, люди нуждаются в том, чтобы их работу ценили, тем самым поощряли. Ведь поощрение, материальное или иное, - это один из видов мотивации. Получив поощрение, работник с новым энтузиазмом начинает браться за новое задание. Люди в современное время настолько привыкли, чтобы их работа была замеченной, чтобы они не оставались в тени. Поэтому мотивацию считают одним из основополагающих методов управления персоналом. Если бы не было мотивации, то у работника пропал бы всякий интерес к достижению результатов.

Следующее, о чем хочется, сказать – это метод персонала в управлении. Он основывается на вовлечении сотрудников в процесс принятия решений, аттестацию профессиональных качеств, распределение социальных льгот. По мнению специалистов, даже самое незначительное участие персонала в принятии решений организации приводит к росту удовлетворенности работой, способствуют смягчению конфликтов в коллективе.

Стоит также отметить участие персонала в доходах фирмы. Этот метод способен заинтересовать всех в достижении конечных результатов. Например, процент от продаж. Ведь если в организации осуществится то, что задумано, например, продажа товара, тогда процент от продаж будет распределен между работниками, которые принимали в этом участие. И это позволит сподвигнуть работников на новые достижения.

Управление работников в собственности. Этот метод основывается на «партнерском» участии. Например, человек, который приходит в данную организацию, имеет возможность стать ее партнером и участвовать в делах организации. Тем самым работа для людей становится интересной.

Наблюдаются также такие методы современного управления персоналом, как управление по проектам, управление по результатам, система управления качеством. Эти методы тоже направлены на то, чтобы привлечь внимание работников к участию в организации и тем самым обеспечить эффективную работу и выполнение плана в кратчайшие сроки.

Таким образом, все современные методы управления персоналом несут огромный вклад в любую организацию и играют важную роль в ее управлении и достижении наивысших результатов.

**Список использованных источников**

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.

2. Исаева, О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.

3. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2016. – 492

4. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. - М.: Дашков и К, 2016. - 280 с.

5. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 513с.

**Числова Анна Геннадьевна**
магистрант кафедры «Административное и финансовое право»
Научный руководитель: канд. юр. наук, доцент
**Салахетдинова Людмила Николаевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
chislova.anna@mail.ru

## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО ОПЫТА ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА (НА ПРИМЕРЕ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ)

Ст. 72 Конституции Российской Федерации гласит, что вопросы правового регулирования отношений по опеке и попечительству нахо-

дятся в совместном ведении России и субъектов Федерации. Это означает, что целью законодательства Российской Федерации является определение основных положений о порядке организации опеки и попечительства, в то время как местные законы необходимы обеспечивать нормы, не предусмотренные федеральным законодательством, развивать и совершенствовать его, определять дополнительные гарантии для детей, оставшихся без родительского попечения.

Важность местного законодательства по вопросам определения порядка организации опеки и попечительства объясняется тем, что согласно ст. 34 ГК РФ органами опеки и попечительства являются органы местного самоуправления, а ст. 1, 14 и 17 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» относят к органам местного самоуправления выборные и другие органы, образуемые в соответствии с уставами муниципальных образований и законами субъектов Российской Федерации[1].

Согласно областному закону № 113-ОЗ «О наделении органов местного самоуправления полномочиями по опеке и попечительству в Липецкой области» государственными полномочиями в сфере опеки и попечительства обладают администрации муниципальных районов и 2-х городских округов.

По состоянию на 01.01.2018г. в Липецкой области:

-в 14-тимуниципальных образованиях деятельность по опеке и попечительству возложена на отделы опеки и попечительства, которые находятся в структуре администрации муниципалитета;

-в 5-тимуниципалитетах созданы структурные подразделения по опеке и попечительству с правом юридического лица;

-в 1-м муниципалитете функции по опеке и попечительству возложены на отдел образования (Грязинский район).

Кроме того, в Липецкой области функционируют:

-Г(О)БУ Центр развития семейных форм устройства, социализации детей, оставшихся без попечения родителей, и профилактики социального сиротства «СемьЯ», в задачи которого согласно приказам управления образования и науки входят полномочия по подготовке граждан, желающих принять на воспитание в свою семью детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предоставлению психолого-педагогической помощи замещающим семьям, организация сопровож-

[1] Томилов А.Ю. Особенности формирования регионального законодательства об опеке и попечительстве над несовершеннолетними. Вестник Челябинского государственного университета. 2016. №9. С.158.

дения замещающих семей;

-три центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, и содействия семейному устройству (г.Липецк, г.Лебедянь и с. Боринское Липецкого района) в которых находятся под надзором дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей[1].

В Липецкой области на постоянной основе осуществляется повышение квалификации специалистов органов опеки и попечительства, работников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, социальных педагогов организаций профессионального образования.

Целью Управления образования и науки как уполномоченного органа в сфере опеки и попечительства является реализация контроля за деятельностью органов местного самоуправления по осуществлению переданных полномочий.

Закон «Об опеке и попечительстве в Липецкой области» определил, что «опека и попечительство – правовые формы государственной заботы о гражданах, которые по возрасту или по состоянию здоровья не могут самостоятельно участвовать в гражданско-правовых отношениях и нуждаются в специальных мерах правовой защиты».

Анализ данного нормативно-правого акта показал, что приоритетными направлениями является описание содержания и перечня льгот, вопросы защиты имущественных прав и интересов ребенка в современных условиях. Вопросам защиты имущественных прав посвящены несколько статей, которые регламентируют компетенцию органов местного самоуправления по опеке и попечительству, права и обязанности опекунов и попечителей, имущественные и жилищные права.

Анализ деятельности органов опеки и попечительства в Липецкой области свидетельствует о том, что меры, предпринимаемые органами опеки и попечительства в Липецкой области направлены на заботу о детях, поиск оптимальных решений для семейного устройства и на защиту прав каждого ребенка.

В рамках осуществления контроля за реализацией переданных полномочий в сфере опеки и попечительства в соответствии с приказом управления образования и науки Липецкой области от 28.10.2016 года № 1238 «Об утверждении планов проведения плановых проверок на 2017 год» отделом опеки и попечительства управления осуществлены все пла-

[1] Информационно-аналитический сборник «Опека и попечительство в Липецкой области» 2017 год [Электронный ресурс] Официальный сайт Опеки и попечительства в Липецкой области. URL: http://opeka48.ru (дата обращения: 21.11.2018).

новые проверки в установленные сроки согласно графику. В 2017 году продолжалась реализация совместных проектов с некоммерческими организациями с использованием внебюджетных источников: создано 15 «мобильных бригад» оказания социальной помощи; образовано учреждение «Центр развития семейных форм устройства, социализации детей, оставшихся без попечения родителей, и профилактики социального сиротства «СемьЯ»; для всех муниципальных органов опеки и попечительства сформирована единая автоматизированная информационно-электронная система работы; в интернет-пространстве создана платформа «Опека и попечительство в Липецкой области»[1].

Принятые меры дали ощутимые результаты. Количество детей, состоящих на учете в региональном банке данных о детях, оставшихся без попечения родителей, уменьшилось более чем в 2 раза. Опыт работы Липецкой области в сфере охраны и защиты прав детей привлек широкое внимание, и в 2016 году вышел специальный номер информационного-методического журнала «Приемная семья», посвященный региону.

В Липецкой области для выпускников из организаций для детей-сирот был реализуется проект «Путеводитель по самостоятельной жизни». В проекте принимают участие выпускники из организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных школ-интернатов Липецкой области.

С 2017 года в рамках реализации данного проекта было использовано электронное приложение «Гид по жизни», предоставленное Благотворительным фондом «Дети Наши». Предлагаются инструкции, пошаговые описания действий для решения возникшей проблемы.

С целью налаживания и обеспечения связей с выпускниками, а также их объединения и создания условий для взаимопомощи и поддержки в начале 2017 г. состоялось открытие Клуба выпускников для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Мы вместе!». Одним из основных направлений деятельности Клуба является содействие в создании условий для развития личностного потенциала выпускников через организацию их свободного времени и досуга.

В Центре продолжила работу Служба медиации. В 2017 году в восстановительных программах приняло участие 54 человека. Все процедуры примирения с участием несовершеннолетних правонару-

[1] Доклад «Деятельность органов опеки и попечительства в контексте социально-экономического развития и реализации стратегических задач» [Электронный ресурс] Официальный сайт Опеки и попечительства в Липецкой области. URL: http://opeka48.ru (дата обращения: 21.11.2018).

шителей закончились заключением примирительного договора. В 2017 году благодаря реализации Программы материально-техническая база Центра была еще больше усилена. Были закуплены новые диагностические методики и коррекционно-развивающее оборудование[1].

Таким образом, действия органов опеки и попечительства направлены на сохранение семьи, создание условий для воспитания ребенка в родной семье. Задачи по существенному сокращению детей, воспитывающихся в госуда рственных учреждениях, стимулированию семейного устройства детей, возведены сегодня в ранг самых высоких политических целей, поэтому необходимо продолжить работу по устройству детей в приемные семьи, нарабатывать опыт передачи детей в семьи и их сопровождению.

**Список использованных источников**

1. Доклад «Деятельность органов опеки и попечительства в контексте социально-экономического развития и реализации стратегических задач» [Электронный ресурс] Официальный сайт Опеки и попечительства в Липецкой области. URL: http://opeka48.ru (дата обращения: 21.11.2018).

2. Информационно-аналитический сборник «Опека и попечительство в Липецкой области» 2017 год [Электронный ресурс] Официальный сайт Опеки и попечительства в Липецкой области. URL: http://opeka48.ru (дата обращения: 21.11.2018).

3. Итоги деятельности управления образования и науки в сфере опеки и попечительства в I квартале 2018 года [Электронный ресурс] Официальный сайт Опеки и попечительства в Липецкой области. URL: http://www.deptno.lipetsk.ru (дата обращения: 21.11.2018).

4. Томилов А.Ю. Особенности формирования регионального законодательства об опеке и попечительстве над несовершеннолетними. Вестник Челябинского государственного университета. 2016. №9. С.156-163.

**Черных Анна Игоревна**
бакалавр направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»

[1] Доклад «Деятельность органов опеки и попечительства в контексте социально-экономического развития и реализации стратегических задач» [Электронный ресурс] Официальный сайт Опеки и попечительства в Липецкой области. URL: http://opeka48.ru (дата обращения: 21.11.2018).

Научный руководитель: канд. филол. наук
**Лесных Елена Владимировна**
Липецкий филилиал РАНХиГС

## УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Процесс управления устойчивым развитием муниципальных образований представляет собой последовательность взаимосвязанных действий, необходимых для достижения главной стратегической цели – устойчивого развития территории, что подразумевает под собой рост, диверсификацию и повышение эффективности экономики муниципальных образований, воспроизводство и повышение качества человеческого ресурса, полную и продуктивную занятость трудоспособного населения, повышение уровня и качества жизни в муниципальных образованиях, рациональное использование и воспроизводство природных ресурсов.1 Эффективное управление устойчивым развитием муниципальных образований обеспечивается путем соблюдения определенных принципов. К принципам управления устойчивым развитием муниципального образования относятся:

– принцип программного управления – муниципальное образование должно устойчиво развиваться по заранее сформулированному и обоснованному плану, при этом данное развитие координируется достижимостью обозначенных критериев;

– принцип открытости экономики муниципального образования – экономика муниципального образования должна быть восприимчива и открыта к управленческим воздействиям федеральных и региональных органов государственной власти, а также к инновационным решениям и технологиям для целей увеличения устойчивости ее развития. При этом административные барьеры развития экономики должны быть минимальными;

– принцип управления по возмущениям – система управления устойчивым развитием муниципального образования должна иметь возможность в оперативном режиме реагировать на изменения, которые происходят в муниципальном образовании;

– принцип обратной связи – наличие адекватного информационного отклика в экономике муниципального образования на управ-

[1] Кокуева В.В., Эрдниева Ю.Б. Актуальные вопросы государственной поддержки сельских территорий и сельского хозяйства // Молодой ученый. 2014. № 19. С. 310.

ленческие воздействия органов местного самоуправления, федеральных и региональных органов государственной власти;

– принцип системности устойчивого развития муниципальных образований – все муниципальные образования, представленные на территории региона, должны реализовывать процесс устойчивого развития того или иного типа (эколого-ориентированный, производственно-ориентированный, социально-ориентированный), при этом все муниципальные образования должны стремиться к реализации устойчивого развития социально-ориентированного типа;

– принцип приоритетности реализации проектов производственного развития, ориентированных на повышение устойчивости развития муниципального образования, реализуемые на территории района инвестиционные и производственные проекты должны быть нацелены на повышение устойчивости развития территорий, на которых расположены производственные предприятия[1].

Реализацию эффективного управления устойчивым развитием муниципальных образований следует осуществлять в соответствии со следующей логической схемой:

– анализ сложившейся ситуации, выявление публичных интересов муниципального сообщества и определение цели управления;

– выявление и анализ проблем, препятствующих достижению целей;

– осуществление поиска решения проблем, определение возможных вариантов решений и выбор наилучших из них;

– разработка целевых программ мероприятий для успешного решения выявленных проблем, их решение и достижение намеченных целей;

– проведение проектного мониторинга и необходимая корректировка программ.

Управление устойчивым развитием муниципальных образований определяет реализацию следующих приоритетов, требующих решения с учетом повышения результативности экономики:

– реструктуризацию муниципальной экономики с преимущественным развитием отраслей, наиболее прибыльных, перспективных на данный и перспективные периоды, и отраслей, имеющих долго-

[1] Лаптева М.Г., Егорычев С.А. Организационно-экономическая модель управления устойчивым развитием муниципальных образований // Вестник Оренбургского государственного университета. 2014. № 1. С. 64.

срочные экономические преимущества в общей системе территориального разделения труда;

– реанимация или активизация в муниципальном образовании собственных (внутренних) источников развития;

– всемерное поддержание и развитие собственной ресурсной базы района, его рационального и эффективного использования;

– создание условий для проведения активной инновационной и инвестиционной политики на территории муниципалитета;

– организацию муниципальных и межмуниципальных территориально-производственных комплексов, ориентированных на потребности российского и мирового рынка и гибко реагирующих на конъюнктурные изменения;

– развитие межмуниципальных инфраструктурных систем с граничащими регионами.

Таким образом, в современных условиях процесс управления устойчивостью муниципального развития необходимо анализировать через призму трех взаимосвязанных между собой направлений - экономического роста, прироста человеческого капитала и экологической обстановки. Основной задачей управления является удовлетворение человеческих потребностей и стремлений и предоставления всем возможности удовлетворять свои стремления к лучшей жизни в равной степени.

**Список использованных источников**

1. Кокуева В.В., Эрдниева Ю.Б. Актуальные вопросы государственной поддержки сельских территорий и сельского хозяйства // Молодой ученый. 2014. № 19. С. 310.

2. Лаптева М.Г., Егорычев С.А. Организационно-экономическая модель управления устойчивым развитием муниципальных образований // Вестник Оренбургского гос. университета. 2014. № 1. С. 64.

**Чехлова Маргарита Евгеньевна**
бакалавры направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент
**Шурупова Анна Сергеевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
natasha7796@mail.ru

# МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ И ИХ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Актуальность проблемы. Важное значение при управлении человеческими ресурсами имеет отбор персонала. Именно от него во многом зависит дальнейшая деятельность организаций, так как только при наличии квалифицированного персонала можно добиться наилучших результатов и поставленных задач. Для многих компаний остается проблема отбора персонала. Отобрать из массы кандидатов лучшего – это не простая задача, поэтому политика по набору и отбору кадров является главенствующей и играет важную роль для достижения миссии и целей организации.

Критерии и методы отбора персонала в организации. Отбор персонала - это процесс ре изучения психологических и ре профессиональных качеств ре работника с целью ре установления его пригодности для ре выполнения обязанностей на ре определенном рабочем ре месте или должности и ре выбора из совокупности ре претендентов наиболее ре подходящего с учетом ре соответствия его квалификации, ре специальности, личных ре качеств и способностей ре характеру деятельности, ре интересам организации и его ре самого.

Основные этапы - это: предварительная отборочная беседа; заполнение заявлений и анкеты; собеседование с менеджером по найму; тестирование; проверка рекомендаций и послужного списка; медицинский осмотр. На каждом этапе отсеивается часть заявителей или же они сами отказываются от процедуры. До принятия организацией решения о приеме кандидата на работу он должен пройти эти этапы отбора.

Предварительная отборочная беседа может быть проведена различными способами. Специалист отдела кадров проводит беседу, которая направлена на выявление образования кандидата и его определяющих качеств.

Далее кандидат должен заполнить бланк заявления и анкету. Вопросы должны запрашивать информацию, более всего влияющие на производительность работника.

Тесты по ре найму являются ре также одним из ре методов отбора ре персонала, которые ре используются для облегчения ре принятия решения. ре Разрабатывают тесты ре психологи и специалисты по ре персоналу. Этот ре параметр позволяет ре оценить наличие ре способностей и склад ума, ре необходимых работнику.

Для эффективного отбора первостепенное значение имеет определение критериев, на основании которых будет приниматься решение о преимуществах соискателей. Каждая организация при отборе использует свой набор критериев, таких как возраст, пол, образование, знание иностранного языка, компьютера и многих других. Важно сформулировать качества работника, необходимые для соответствующего вида деятельности для того, чтобы отбор персонала был действенный.

Факторы, влияющие на отбор персонала. Основные факторы, влияющие на процесс набора и отбора персонала:

Специфика деятельности предприятия - размер предприятия (малое, среднее, крупное); коммерческое или государственное предприятие; деятельность предприятия (производство, оказание услуг);

Местоположение предприятия - если крупное предприятие находится в определенном регионе, то большая часть персонала будет из данного региона.

Культура внутри предприятия - на различных предприятиях существуют различные типы культуры, традиции, ценности и нормы на которые ориентируются при найме и отборе персонала. Важно, чтобы кандидат не только умел выполнять работу, но и влился в коллектив, не нарушил его психологический климат.

Требования к должности - кандидат должен удовлетворять критериям, применяемым к вакантной должности.

В процессе отбора кандидатов и выбора соответствующих методов необходимо учитывать влияние факторов внутренней и внешней среды.

Внутренние факторы – факторы, на которые организация влияет непосредственно и самостоятельно их контролирует. На процесс отбора персонала влияют следующие внутренние факторы: размер организации, политика набора, имидж организации, образ работы.

Внешние факторы - факторы, которые организация не может контролировать самостоятельно. К внешним факторам можно отнести следующие: демографические факторы, рынок труда, уровень безработицы, трудовое законодательство, конкуренты, государство.

Для успешного выполнения задач в области эффективного отбора персонала первостепенное значение несет изучение внешних и внутренних факторов, влияющих на него.

Результативность отбора персонала. Эффективность работы службы управления персоналом в значительной степени зависит от результативности процедуры подбора персонала. Для компенсации или устранения ошибок, допущенных на этом этапе, организации при-

ходится нести значительные дополнительные расходы, такие, например, как затраты на повторный подбор персонала, расходы на адаптацию, обучение и т.д.

Можно выделить несколько показателей, которые применяются для оценки результативности отбора персонала:

Выполнение планов набора персонала, т.е. набор запланированного количества сотрудников в запланированные сроки. Оптимальной является ситуация, когда компания имеет стратегическое планирование, а также есть четкий план, скольких работников нужно привлечь в определенный срок. Для оценки результативность в этом случае достаточно просто сравнить план и достигнутый результат, а также дать ему объективную оценку.

Общий показатель текучести кадров. В современной ситуации этот показатель является большой проблемой для многих компаний. Учитывая данный параметр, нужно понимать, что количественный фактор не единственный, который следует принимать во внимание. Также важно помнить о качественных характеристиках кадров. Такую текучесть специалисты называют функциональной текучестью.

Показатель текучести кадров среди сотрудников, проработавших в компании 1 месяц / полгода / год. Работая с этими параметрам, можно быстро диагностировать проблему в отборе персонала. Следует рассматривать и учитывать увольнение по инициативе организации и по инициативе сотрудника.

Показатель соотношения роста затрат на поиск и подбор к росту прибыли. На прибыли в результате скажется подбор персонала, который является привлечением в компанию ключевого ресурса организации, а также, несомненно, качество подобранного персонала.

Вывод. Таким образом, учитывая вышесказанное, необходимо учитывать, что отбор персонала должен представлять собой конкретную цель, так как только в этом случае работа кадровой службы будет успешной. Для набора кадров на определенную должность кадровая служба учитывает характеристики самой работы и требования к кандидату на вакантную должность, который выполняет ее.

**Список использованных источников**

1. Иванцевич Дж.М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. – М.:Дело, 2012. 420 с.

2. Кибанов, А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2016. - 1000 с.

3. Слиньков, В. Н. Персонал и его менеджмент. Практические рекомендации / В.Н. Слиньков. - М.: КНТ, 2017. - 476 с.

**Чурсин Леонид Сергеевич**
магистрант кафедры
Научный руководитель: д-р экон. наук, профессор кафедры
«Финансы и кредит»
**Графов Андрей Владимирович**
Липецкий филиал Финуниверситета
leon-c@mail.ru

## ТЕОРЕТИЕ СКИЕ АСПЕКТЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕСУРСАМИ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Некоммерческим организациям (НКО) в целях совершенствования управления финансовыми ресурсами рекомендуется реализация ряда мероприятий:

– совершенствование процесса финансового планирования;

– оптимизацию затрат на оказание услуг;

– мероприятия по энергоэффективности и энергосбережению;

– оптимизация кадрового потенциала организации (сокращение работников в случае отсутствия потребности в содержании конкретной штатной единицы ввиду ее незначительной нагрузки), что позволит сэкономить финансовые ресурсы по выплате заработной платы;

– формирование сильной и технически-вооруженной финансово-экономической службы;

– расширение рынка платных услуг населению и обучение персонала к их реализации как следствие пробуждение интереса к учреждению со стороны платежеспособного населения;

– усилить контроль за соблюдением требований к составлению плана финансово-хозяйственной деятельности по содержанию текстовой части, а также в части плановых показателей по поступлениям и плановых показателей по расходам (выплатам);

– своевременно вносить изменения в план финансово-хозяйственной деятельности организации при наличии соответствующих обоснований и расчетов на величину измененных показателей;

– усилить контроль за составлением и утверждением отчета о результатах деятельности организации и об использовании закрепленного за ним государственного имущества;

– усилить контроль за исполнением государственного задания и своевременного предоставления отчета об его исполнении.

Только постоянный контроль позволит некоммерческим организациям своевременно (а не при составлении отчета об уже осуществленной деятельности) обнаружить то или иное несоблюдение бюджета и оперативно принять необходимые меры финансового управления, чтобы исправить положение: например, сократить расходы, изыскать дополнительные средства или перебросить сэкономленные средства из одной статьи расходов в другую, где их не хватает.

Некоммерческим организациям также можно порекомендовать следующий регламент составления плановых документов и ключевых показателей своей деятельности.

1. Разработка планов и показателей деятельности организации должна базироваться на программно-целевом подходе. Данный подход позволяет гарантировать прямую взаимосвязь между распределением финансовых ресурсов и фактическими либо плановыми конечными результатами их использования, согласно перечню ключевых показателей оценки эффективности функционирования органов исполнительной власти РФ.

2. НКО должно регулярно составлять финансовые планы своей деятельности (как стратегические, так и оперативные, что повысит точность планирования), формировать доклад о результатах и базовых направлениях своей деятельности как субъекта финансово-бюджетного планирования. Руководитель НКО должен осуществлять подготовку соответствующего доклада о результатах и базовых направлениях работы данной организации.

3. Руководитель НКО должен также устанавливать ключевые показатели деятельности структурных подразделений данного организации, а также контролировать и утверждать отчеты об исполнении данных показателей.

4. Работники организации должны докладывать руководителю о процессе осуществления утвержденных планов в необходимые сроки и представлять дополнительные предложения и рекомендации.

Совершенствование системы среднесрочного планирования в НКО будет способствовать образованию системы индикаторов результативности расходов организации, также вести к улучшению объективности оценки деятельности самого организации, также станет возможной ускоренная подготовка и улучшение качества планов по формированию и использованию финансовых ресурсов организации.

В текущем периоде перед НКО стоит вопрос о необходимости увязки расходов на содержание и функционирование организации с

его конечными результатами. Для решения данного вопроса, в первую очередь, следует перейти к стратегическому управлению. Практика работы бюджетных организаций в современных условиях способствует тому, что способы стратегического управления, успешно используемые в коммерческих организациях, постепенно внедряются в практику управления финансами некоммерческих организаций. НКО можно предложить схему управления финансовыми ресурсами на среднесрочную перспективу, которые учитывает применение приемов стратегического управления, а также внедрение концепции бюджета, который ориентирован на конечный результат в управлении общественными финансами.

На первом этапе, исходя из плановых бюджетных сведений на очередной финансовый год, а также на плановый период, необходимо осуществлять уточнение бюджетной заявки на содержание НКО, согласно изменившимся параметрам.

Далее на втором этапе осуществляется прогнозирование непосредственных и итоговых результатов функционирования НКО.

На третьем этапе следует осуществлять оценку эффективности использования финансовых ресурсов, согласно определенной методике, которая учитывала бы достижение учреждением его итоговых результатов.

На последнем четвертом этапе осуществляется аналитическое исследование предполагаемой эффективности расходования финансовых ресурсов, согласно прогнозируемым итогам работы организации. В случае если предполагаемая эффективность использования финансовых ресурсов соответствует ожиданиям руководства организации и значениям плановых показателей, следует утвердить смету некоммерческой организации. После этого следует приступить к исполнению обязательств. В обратном случае весь описанный цикл повторяется снова. Точно также осуществляется выбор наилучшей финансовой политики для первого и второго года планового года организации. Согласно предлагаемой схеме, становится возможной реализация не только стратегического планирования финансовой деятельности организации, но также и тактического и операционного планирования. В течение финансового года, если возникает такая необходимость, следует корректировать утвержденную смету с целью достижения максимально возможной эффективности использования финансовых ресурсов.

Таким образом, стратегическое финансовое планирование в НКО должно представлять собой повторяющийся замкнутый цикл. Оценка эффективности функционирования организации, анализ изме-

нений внешней среды одновременно являются началом и концом указанного цикла.

Предлагаемая к внедрению в исследуемое учреждение методика оценки эффективности расходов организации имеет цель реализацию принципов оценки эффективности расходования бюджетных средств на содержание организации.

Необходимо отметить, что оценка качества планирования финансовых ресурсов должна осуществляться для роста результативности и социально-экономической эффективности расходов на содержание организации. Это даст возможность своевременно реализовать мероприятия, направленные на рост эффективности бюджетных затрат либо приведет к тому, что финансирование неэффективных расходов прекратиться.

Также необходимо отметить, что совершенствованию управления финансовыми ресурсами организации будет способствовать внедрение специализированной компьютерной программы.

НКО рекомендуется автоматизировать управление финансовыми ресурсами на платформе «Парус 8». Данная программа позволяет распорядителям бюджетных средств чтобы автоматизировать планирование, распределение и доведение бюджетных данных до получателей бюджетных средств.

Также будут автоматизированы следующие задачи финансовых работников организации:

1. Формирование плана финансово-хозяйственной деятельности (ПФХД) и учет его изменений: формирование планов в произвольной структуре показателей, в том числе на основании заданных шаблонов; расчет и контроль плановых показателей плана ФХД на основании учетных данных системы «Парус»; хранение истории изменений ПФХД; автоматический перенос данных в модуль «Бухгалтерский учет» для отражения в учете проводок по сметным (плановым) назначениям ПФХД.

2. Исполнение ПФХД на основании учетных данных: формирование показателей исполнения ПФХД в разрезе показателей поступлений («Начислено», «Кассовые поступления») и показателей выплат («Право на принятие обязательств», «Принимаемые обязательства», «Принятые обязательства», «Экономия», «Денежные обязательства», «Кассовые выплаты»).

3. Анализ и контроль исполнения плана ФХД: формирование отчета по исполнению ПФХД на учетную дату; контроль исполнения ПФХД в рамках утвержденных сумм как по видам источников финансового обеспечения ПФХД, так и в разрезе подразделений, государ-

ственных (муниципальных) услуг/работ; анализ доступного (неисполненного) остатка средств по видам источников финансового обеспечения ПФХД.

Основными задачами автоматизации в НКО станут снижение трудозатрат на планирование финансового обеспечения деятельности, включая формирование обоснований бюджетных ассигнований, мониторинг исполнения государственных заданий, а также повышение эффективности использования имущества. Также будут решаться следующие задачи автоматизации управления финансами: повышение эффективности управления, а также повышение эффективности бюджетных расходов; снижение затрат на сопровождение и обновление учетных систем, поддержку и разработку форм отчетности и нормативно-справочной информации за счет централизованной автоматизации и унификации процедур финансовой деятельности организации; совершенствование системы внутреннего контроля за счет обеспечения прозрачности бюджетного учета, повышения качества и точности планирования, исполнения финансирования и контроля целевого использования бюджетных средств; повышение оперативности выполнения поручений и обоснованности принимаемых решений и снижение степени риска в результате использования более качественной информации.

В ходе проекта, в частности, будет автоматизирован расчет нормативных затрат на выполнение организацией государственных работ, расчет объемов соответствующих субсидий, формирование государственных заданий. Учет фактических затрат в разрезе видов выполняемых работ предоставит специалистам НКО широкие возможности для анализа эффективности управления финансовыми ресурсами.

Таким образом, основные пути совершенствования управления финансовыми ресурсами НКО следующие: совершенствование процесса финансового планирования; расширение рынка платных услуг населению; усилить контроль за соблюдением требований к составлению плана финансово-хозяйственной деятельности; усилить контроль за исполнением государственного задания, использовать методику оценки эффективности использования финансовых ресурсов организацией на основе расчета и анализа ряда финансовых показателей.

**Шахова Валерия Олеговна**
бакалавр направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент
**Владимирова Светлана Викторовна,**

Липецкий филиал РАНХиГС
Mrsleraxo@yandex.ru
vladimirova.vt@yandex.ru

# МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

На современном этапе в развитии малого бизнеса существенную роль играет региональный механизм поддержки малого предпринимательства. Формы и методы реализации региональной политики в отношении малого бизнеса исходят, с одной стороны из мер, принимаемых на государственном уровне, а с другой - определяются задачами развития и спецификой каждого конкретного региона.

Антироссийские санкции и введение продовольственного эмбарго как защитной меры со стороны Российской Федерации не оказали прямого негативного воздействия на экономику Липецкой области и не вызвали критической ситуации на предприятиях региона.

Липецкая область сохранила высокие позиции в рейтинге социальной и экономической устойчивости регионов. В 2017 году рейтинговое агентство Fitch Ratings повысило рейтинги Липецкой области: долгосрочные рейтинги дефолта эмитента («РДЭ») в иностранной и национальной валюте с уровня «BB» до «BB+» и подтвердило краткосрочный РДЭ в иностранной валюте «B». Прогноз по долгосрочным рейтингам – «Стабильный»[1].

В настоящее время в Липецкой области в рамках поддержки малого предпринимательства реализуется региональная программа «Развитие кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой области» и подпрограмма «Развитие малого и среднего предпринимательства Липецкой области на 2014-2020 годы» и т.д.

Распоряжением администрацией Липецкой области от 17 марта 2015 года n 91-р утверждён план мероприятий («дорожная карта») «Развитие малого и среднего предпринимательства в Липецкой области на 2015 - 2017 годы», который направлен на обеспечение устойчивого развития сектора малого бизнеса, а также формирование благоприятного инвестиционного климата и повышение инвестиционной привлекательности региона. В регионе

[1]Официальный сайт администрация Липецкой области URL: http://www.admlr.lipetsk.ru (дата обращения: 18.10.2018).

также проводится работа по развитию конкуренции, которая осуществляется в соответствии с Планом мероприятий («дорожной картой») по содействию развитию конкуренции в Липецкой области на 2016-2018 годы. В 2017 году, несмотря на нестабильную ситуацию в экономике России, в регионе была сохранена положительная динамика по созданию субъектов предпринимательской деятельности (табл.1).

Таблица 1 - Структура малого и среднего бизнеса Липецкой области на 31.12. 2017 г

.

| Субъекты малого и среднего бизнеса | Количество субъектов, ед. |
|---|---|
| Малые предприятия | 1436 |
| Микропредприятия | 12 989 |
| Средние предприятия | 112 |
| Индивидуальные предприниматели | 26 499 |

В едином реестре субъектов малого предпринимательства в Липецкой области на 31.12.2017 года зарегистрировано 41 036 субъектов МСП.

По данным Единого реестра субъектов МСП прирост составил 1749 единиц, темп роста 104,5%. Создано 8,9 тыс. рабочих мест или 64 % от общего количества созданных в экономике Липецкой области. Доля среднесписочной численности работников составила 32,7 % от занятых в экономике. Оборот малых предприятий увеличился на 11 % и составил 101,8 млрд руб. Инвестиции в основной капитал малых предприятий возросли на 23,7 % до 9,9 млрд руб. (рис.1).

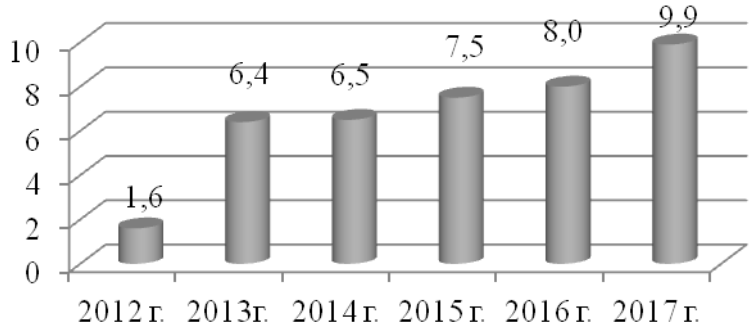


Рисунок 1 – Динамика инвестиции в основной капитал малых предприятий Липецкой области 2012-2017 гг., млрд руб.

Государственная поддержка предпринимательства превысила 4,6 млрд руб. Оказана поддержка более 1,3 тыс. субъектов малого и среднего предпринимательства. Сохранены все формы государственной поддержки. Приоритетной остается сфера производства и импортозамещение.

В 2017 году НМКК «Липецкий областной фонд поддержки малого и среднего предпринимательства» предоставил 415 займов с процентной ставкой от 5 до 8 % годовых на сумму около 506 млн руб. (рост к 2016 г. на 20,5 %).

Всего в рамках реализации государственных программ, соисполнителем которых является Управление по развитию малого и среднего бизнеса Липецкой области, на поддержку малого бизнеса в 2017 году было направлено 221,2 млн руб., а с учетом НМКК «Липецкий областной Фонд поддержки малого и среднего предпринимательства» финансовая поддержка составила 846,8 млн руб.

Определяя значение малого предпринимательства, стоит отметить, что оно может предложить экономике: достаточную мобильность и насыщенность регионального рынка; ускорение процесса внедрения новых технологий; тенденцию к определенной устойчивости цен; глубокую специализацию и кооперацию[1].

В развитии малого предпринимательства существенную роль играет региональная система поддержки. Управление по развитию малого и среднего бизнеса уделяется серьезное внимание анализу состояния, выявлению проблем функционирования малого бизнеса в Липецкой области.

**Список использованных источников**

1. Владимирова С.В., Дворников С.И. «Проблемы развития малого предпринимательства в России» // Центральный научный вестник. 2018. Т. 3. Номер 18 (59) С. 29.

2. Официальный сайт администрация Липецкой области URL: http://www.admlr.lipetsk.ru (дата обращения: 18.10.2018).

3. Официальный сайт Управления по развитию малого и среднего бизнеса Липецкой области URL: http://mb.admlr.lipetsk.ru (дата обращения: 28.04.2018).

[1] Владимирова С.В., Дворников С.И. «Проблемы развития малого предпринимательства в России» // Центральный научный вестник. 2018. Т. 3. Номер 18 (59) С. 29.

**Швейкина Анастасия Игоревна,**
**Путинцева Евгения Эдуардовна,**
**Шахова Анастасия Руслановна**
бакалавры кафедры ЭМиМ
Научный руководитель: канд. техн. наук, доцент кафедры ЭМиМ
**Журавлева Ольга Викторовна**
Липецкий филиал Финуниверситета
19nastya345@mail.ru
Zhenya.Put@mail.ru
shakhovanasty@yandex.ru

# ЭТНОКУЛЬТУРНОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В настоящее время необходимым условием стабильного развития государства является обеспечение межнационального мира и согласия. Россия является многонациональным государством с большим разнообразием различных языков, этносов и культур. На ее территории проживает свыше 190 народностей. Иногда между представителями различных национальностей происходят конфликты, что грозит национальной безопасности всей страны. Именно поэтому эффективная организация государственной политики в данной сфере играет значимую роль. Актуальность данной темы не раз подчеркивал Президент РФ. По словам Владимира Путина, национальный вопрос для нашей страны носит фундаментальный характер, а одним из главных условий ее существования является гражданское и межнациональное согласие.

С целью гармонизации национальных и межэтнических отношений в декабре 2016 года была утверждена государственная программа Российской Федерации «Реализация государственной национальной политик, в которой отражены основные направления реализации государственного управления в данной области. Многообразие этнического состава населения России, развитие и сохранение традиций народов, проживающих на ее территории, служит главным фактор укрепления российской государственности, который определяет состояние и позитивный вектор дальнейшего развития не только России, но и ее регионов.

В Липецкой области в рамках функционирования государственной программы «Реализация внутренней политики Липецкой области» осуществляются мероприятия, направленные на формирование межэтнической солидарности и профилактике национализма. На сегодняшний день региональные органы исполнительной власти осуществляют достаточно эффек-

тивное управление в области межэтнических отношений. Управление Внутренней политики совместно с Управлением молодежной политики Липецкой области проводят активную работу с различными возрастными группами населения в сфере гармонизации межэтнических отношений на территории региона. Уже второй год регион принимает участие во Всероссийской акции «Большой этнографический диктант», который позволяет оценить населения о народах, проживающих в России, и общий уровень этнокультурной грамотности. В данном мероприятии принимали участие все желающие, активная молодежь Липецкого области также не осталась равнодушной и проверила свои знания в такой науке как этнография.

В 2018 году в Липецкой области состоялся уже второй Фестиваль-форум «Народное единство», основная направленность которого - формирование единства российской нации, а также утверждение атмосферы межнационального согласия на территории региона. Кроме того, прошли уже традиционные для области мероприятия: Региональные этапы Международных Рождественских образовательных чтений и областной Фестиваль национальных культур «В семье единой». Также в Липецкой области функционирует эффективная система взаимодействия с Отдельским казачьим обществом по вопросам патриотического и духовно-нравственного воспитания подрастающего поколения, формирования у молодежи навыков здорового образа жизни, а также по организации службы и охране общественного порядка.

В вышеперечисленных мероприятиях активное участие принимают жители области различных возрастных категорий, также привлекаются представители молодежи. На сегодняшний день следует обратить на данную категорию населения особенно внимание, так как она считается одной из самых уязвимых. Несмотря на тот факт, что в Липецкой области за последние годы не зарегистрировано случаев межконфессиональных и межнациональных конфликтов, все равно некоторые молодые люди довольно остро воспринимают людей других национальностей, пренебрегают их традициями и обычаями. Виной этому являются в некоторой степени СМИ, которые преподносят информацию о людях других национальностях не всегда корректно. Кроме того, в связи с многочисленным притоком мигрантов других национальностей как на территорию России, так и конкретно в Липецкий регион ситуация в сфере межэтнических отношений обостряется и могут возникать конфликты на межнациональной почве, именно поэтому органам государственной власти необходимо уделять особое внимание данной теме.

Инициативной группой студентов Липецкого филиала Финансового Университета при Правительстве РФ было проведено исследование, направленное на выявление общего отношения молодежи к вопросам меж-

этнической толерантности. В исследовании приняли участие молодые люди различных национальностей: русские, армяне, украинцы, молдаване, таджики и чеченцы. Большую часть опрошенных составили респонденты в возрасте от 18 до 35 лет.

Рассмотрим конкретные вопросы разработанной анкеты, которые выступили в качестве индикаторов внутриэтнической сплоченности. «Считаете ли Вы, что у каждого народа есть свои специфические черты характера, присущие только ему и во многом определяющие его деловые, семейные и личные качества?» Респондент, отвечая на данный вопрос, будет исходить из своего представления об особенностях своего этноса, что является значимым элементом внутриэтнической сплоченности.

По результатам исследования, можно сделать вывод, что для четверти респондентов проблемы межэтнических отношений имеют первостепенное значение (24,6 %), а также для 66,1% они являются важными, но не главными, однако 9,4 % считают данную проблему незначимой и не требующей принятия каких-либо мер.

По мнению 7,6% опрошенных, национальность во многом определяет личные качества человека, 18,1% разделяют национальности на «плохие» и «хорошие». Что касается личного отношения молодых людей к представителям других национальностей, мнения разделились практически поровну (48,5% - доброжелательно, 48% – нейтрально), лишь 3,5% дали отрицательный ответ. Также только 22,8% участников анкетирования считают, что отношения между представителями разных национальностей в городе (селе), где они проживают, складываются доброжелательно, большая часть опрошенных придерживается нейтральной позиции по данному вопросу (64,9%), 12,3% видят в таких отношениях недоброжелательность. По результатам исследования можно сделать вывод, что негативная динамика среди молодых людей по данному вопросу все-таки прослеживается.

В связи со сложившейся тенденцией, необходимо ориентировать молодежь, в главную очередь, на восприятие своей собственной этнической культуры и посредством ее — мировой культуры. Надо также формировать в молодежной среде правильное представление об этнических контактах и ориентировать ее в первую очередь на симбиозные формы контактов с иноэтничным окружением.

Так, студенты Финуниверситета выступили организаторами интеллектуально-развлекательной игры «ЭТНО-квиз», приуроченной к Международному дню толерантности. Викторина была нацелена на просвещение молодежи в вопросах уважения, принятия и правильного понимания богатого многообразия культур народов России, форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности. Для дальнейшего просвещения людей в области этнокультурного многообразия народов России

и укрепление межнациональной дружбы, стоит продолжать организовывать мероприятия различной направленности, которые будут способствовать поддержанию сложившейся положительной динамики в области межэтнических отношений.

Также для более активного вовлечения молодежи в решении проблем межэтнического взаимодействия следует создать молодежный Комитет по этносоциальному развитию и гармонизации межнациональных отношений, в который войдут представители молодежи разных национальностей. Деятельность данной организации будет сконцентрирована на следующих аспектах: сохранении этнокультурной самобытности народов региона, обеспечение прав граждан на этнокультурное развитие, профилактике национальной дискриминации, а также формировании атмосферы лояльности и уважения в межэтнических отношениях.

**Список используемых источников**

1. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Реализация государственной национальной политики»: постановление Правительства РФ № 1532 от 29.12.2016 // Справочная правовая система «Гарант». URL: http://garant.ru/ (дата обращения: 15.10.2018).

2. Об отчете о выполнении Программы социально-экономического развития Липецкой области на 2013-2017 годы за 2017 год: постановление Липецкого областного Совета депутатов 14-ой сессии VI-го созыва от 22.03.2018 года. URL: http://www.admlip.ru (дата обращения: 23.11.2018).

3. Официальный сайт Управления внутренней политики Липецкой области. URL: http://nko48.ru/ (дата обращения: 23.11.2018).

4. Официальный сайт Администрации Липецкой области. URL: http://admlip.ru / (дата обращения: 23.11.2018).

**Щукин Сергей Алексеевич**
Бакалавр направления подготовки
«Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Гурина Мария Анатольевна**
Липецкий филиал РАНХиГС
19nasty liplight@mail.ru

## ПОНЯТИЯ «ЗАНЯТОСТЬ» И «БЕЗРАБОТИЦА» В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Оценка роли и значения человеческих ресурсов в экономике знаний предполагает необходимость обратиться к обоснованию понятия «занятость».

Существует множество определений понятия «занятость населения». В научной литературе зачастую понятия «занятость» и «рынок труда» отождествляются, при этом понятию «рынок труда» придаётся универсальных характер.

Существует «широкая» и «узкая» трактовка этого понятия. В широком смысле – это участие граждан в общественно-полезной деятельности, связанной с удовлетворением их личных и общественных потребностей и приносящей им, как правило, заработок (доход). В узком смысле – это совокупность экономических отношений по поводу участия граждан в хозяйственной деятельности, связанной с обеспечением их рабочими местами.

В широком смысле рынок труда рассматривается как система общественных отношений, социальных норм и институтов, которые обеспечивают воспроизводство, обмен и использование труда. Следовательно, на рынке труда складываются отношения, связанные с трудоустройством и воспроизводством трудового потенциала[1].

Тем не менее, занятость характеризует отдельную часть рынка труда – трудоспособное население, участвующее в общественном производстве.

Занятость, пишет Е. В. Шуваева, является важнейшим основополагающим элементом системы трудовых отношений. При этом отличительной особенностью следует признать её всеобщий характер, поскольку она имманентна любому способу производства и проявляет себя как определяющий фактор и основное условие функционирования и развития производительных сил. Становление занятости произошло задолго до появления наёмной рабочей силы или рынка труда[2].

Занятость, по мнению Н. Гаузнера, относится к одной из основных жизненных потребностей населения и одновременно обеспечивает формирование главной производительной силы общества. Отметим, что названная автором потребность является опосредованной – труд для человека не самоцель, он нуждается в вещах, которые позволяют ему комфортно существовать. Человек трудится, чтобы получить те блага, которые ему необходимы.

Представленные определения не противоречат друг другу, любая занятость осуществляется на основе трудовых отношений, которые предполагают вознаграждение за труд. Кроме того, занятость как экономическая категория существует в любых формациях.

Сопоставляя понятия занятости и рынка труда, следует сделать вывод, что рынок труда включает отношения, связанные с трудоустройством, отношения между работником и работодателем, а также с другими субъек-

тами рынка. Система рынка труда функционирует с целью повышения эффективности занятости населения.

Взаимосвязь между занятостью и рынком труда осуществляется политикой регулирования занятости населения в каждой отдельной стране.

Исследование взаимосвязи указанных понятий позволяет определить место занятости и рынка труда в системе трудовых отношений [3].

Анализируя мнения вышеперечисленных авторов на определение экономической категории «занятость», а также опыт развитых стран, можно сделать ряд выводов:

1. Занятость как экономическая категория представляет собой совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами трудоспособного населения и участием человека в производственном процессе и хозяйственной деятельности.

2. Равенство сторон в производственных отношениях закреплено экономическими и правовыми нормами через институт трудового договора.

3. Государство не является работодателем, а выступает регулятором отношений в области труда.

Безработица считается явлением, характерным для всех стран в частности с рыночной экономикой.

Отношение к ней с момента её образования по сию пору преображалось, и прежде всего, в зависимости от размеров её. При больших величинах считалось обязательным противоборствовать ей всеми имеющимися возможностями, в том числе с непременным использованием методов государственного регулирования.

С середины XX века, в связи с успехами сообществ с так называемой социальной экономикой, безработица стала анализироваться как социальное событие, носящее эпизодический характер. В данный момент, когда вновь стали ощущаться чувствительные потери от различных форм безработицы, основные старания устремляются на препятствование застойной безработицы.

Безработица является одной из главных социальных проблем в современный период развития нашего общества. Одним из ее главных минусов является, в первую очередь, незанятость трудоспособных граждан, то есть отсутствие рабочих мест тем, кто ищет работу и готов к ней приступить. Из этого следует, что экономика теряет потенциальную рабочую силу, а безработица является причиной снижения темпов экономического роста и экономической нестабильности.

Многие экономисты, такие как Дж. М. Кейнс, К. Маркс, Артур Пигу и другие, разрабатывали понятие «безработица» и поэтому существуют разные подходы к её определению.

В Российском законодательстве в статье 3 закона РФ №1032-1 безработица понимается как социально-экономическая ситуация, когда трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней [4].

Структуру безработицы можно описать такими признаками как:

1) половозрастным;

2) профессионально-квалификационным;

3) социальным.

Например, по полу с подробным описанием незащищенных в социальной жизни безработных женщин, по возрасту с четким рассмотрением молодежной безработицы, а также безработицы людей, относящихся к предпенсионному возрасту. Сюда можно отнести также разделение по социальным группам, к которым относятся: люди с рабочим статусом, как и техническая, гуманитарная интеллигенция, а также служащие граждане. Сортировка может происходить и по семейному положению лиц с фильтрацией многодетных или неполных семей, по уровню образования человека, по профессиональным группам, по уровню доходов и обеспеченности, по причинам и др.

Исследования безработицы указывают на то, что в обществе сложилось негативное отношение к безработице.

Однако к положительным сторонам безработицы можно отнести следующие: способствует повышению качественной структуры рабочей силы, улучшает ценность рабочего места, а также заставляет людей ценить труд, повышает дисциплину, производительность труда, мотивирует к обучению новой профессией, направляет более ответственно подходить к смене рабочего места, а также межличностным отношениям в трудовом коллективе.

**Список использованных источников**

1. Экономика и социология труда: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2014. 400 с.

2. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: Юнити, 2014. 455 с.

3. Экономика труда и социально трудовые отношения: учебник / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: МГУ, 2014. 380 с.

4. Никитина А.В., Епраносян А.А. Безработица как социально-экономическое явление в современной России // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 4. С. 102

5. О занятости населения в Российской Федерации: закон Рос. Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 27.07.2017) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1995. № 52, ст. 5110. // Справочно-правовая си-

стема (СПС) «Консультант» URL: http://base. consultant.ru/cons. (дата обращения: 16.11.2018).

**Пилюгина Виктория Андреевна**
студент кафедры ГМСиМ
Научный руководитель: канд.экон.наук, доцент кафедры ГМСиМ
**Шаповалова Ирина Борисовна**
Липецкий филиал РАНХиГС
viktoria.2020@mail.ru

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Персонал – личный состав организаций, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев. Методология управления персоналом предполагает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом.

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность, а само понятие «управление персоналом» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического.

Персонал является неотъемлемой частью любой организации, т.к. любая организация представляет собой взаимодействие людей, объединенных общими целями.

Можно выделить несколько подходов управления персоналом[1]:

1. Институциональный подход. С позиций этого подхода управление персоналом рассматривается как «разнообразная деятельность различных субъектов (среди которых чаще всего выделяют специализированные службы управления персоналом, линейных и высших руководителей, выполняющих функцию управления по отношению к своим подчиненным), направленная на реализацию целей стратегического развития организации и выполнение тактических задач по наиболее эффективному использованию занятых на предприятии работников».

2. Содержательный (функциональный) подход. Данный подход «основывается на выделении функций управления персоналом, его целей и задач функционирования в рамках организации», он показывает «какие действия, процессы должны быть осуществлены для того, чтобы достичь этих целей», в отличие от институционального подхода, который акценти-

рует внимание на «том, что должно дать управление персоналом для организации. Это позволяет говорить об управлении персоналом как об особом виде деятельности, как о целостной системе, имеющей свое специфическое содержание».

3. Организационный подход. С точки зрения этого подхода управление персоналом можно определить как «комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособность предприятий. Здесь речь идет о взаимодействии объекта и субъекта, рассматриваются механизмы, технологии, инструменты и процедуры реализации функций управления персоналом».

4. Интересен подход, полагающий объектом системы управления персоналом процесс целенаправленного взаимодействия и взаимовлияния в совместной продуктивной деятельности управленцев и персонала. Данный подход определяет систему управления как единство субъекта и объекта управления, которое достигается в результате не только саморегулирования в сложных социальных системах, но и целенаправленного воздействия объекта управления на субъект. При этом объектом управления выступают социальные отношения, процессы, группы, а также социальные ресурсы и сам человек, неизбежно вступающий в социальные отношения, участвующий в социальных процессах и группах, в реализации ресурсов.

Методы управления персоналом делятся на административные, экономические и социально-психологические[2].

Административные методы предполагают формирование структуры органов управления, утверждение административных норм и нормативов, правовое регулирование, издание приказов и указаний, инструктирование, отбор и расстановка кадров.

Экономические методы имеют косвенный характер. Они включают технико-экономический анализ, планирование, материальное стимулирование, кредитование, страхование, налогообложение, установление экономических норм и нормативов.

Социально-психологические методы – социальный анализ в коллективе, социальное планирование, участие работников в управлении, удовлетворение культурных и духовных потребностей, формирование групп, социальное стимулирование развития коллектива, развитие у работников инициативы и ответственности.

К основным элементам системы управления персонала относят планирование, привлечение, развитие, мотивацию и стимулирование, а также учет персонала[3].

Планирование персонала - это процесс выявления потребности в персонале.

Привлечение персонала - меры, которые обеспечивают привлечение необходимых специалистов в организацию. К таким мерам можно отнести поиск, вербовку, отбор, найм, первичное развитие персонала и др.

Развитие персонала предполагает обучение и переподготовку персонала, перемещение и продвижение персонала, подготовку резервов руководителей и специалистов.

Мотивация и стимулирование включают оплату труда, систему мотивации труда, дополнительные выплаты, которые стимулируют персонал на более успешную деятельность.

Учет персонала - комплекс мер по обеспечению кадровой работы в соответствии с требованиями контролирующих органов и потребностей самой организации.

В системе государственного управления управление персоналом имеет определенную специфику. Сфера государственной и муниципальной службы строго регламентирована законами и другими нормативными актами. Для государства государственный и муниципальный служащий - не только средство, инструмент достижения целей и реализации функций государственных органов, но и творческая личность, гражданин, которому необходимо обеспечить условия существования и дать гарантии всестороннего развития. Действия государственных и муниципальных служащих как носителей властно-управленческих полномочий имеют юридические последствия, за которые несут ответственность не только они сами, но и государственный орган, государство в целом. Государственная служба регулируется нормами публичного права и лишь в отдаленных случаях частного права, когда служащий выступает не как государственный служащий, а как индивидуум, гражданин.

Безусловно, переход к рыночным отношениям, приоритетность вопросов качества продукции и обеспечение ее конкурентоспособности повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это побуждает искать новые формы управления, развивать потенциальные способности персонала, обеспечивать его мотивацию к трудовому процессу. Управление человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений деятельности организации и считается основным критерием ее экономического успеха, даже впереди совершенствования технического процесса. Можно иметь отличную технологию, но при этом неквалифицированном персонале работа будет загублена. Таким образом, ключевой составляющей бизнеса является управление кадрами, технология управления персоналом.

**Список использованных источников**

1. Федорова Н.В. Управление персоналом//учебник. М.:КноРус. 2016. С.224.

2. Руденко А.М. Управление персоналом//учеб. пособие. М.:Феникс. 2017. С. 416.
3. Одегов Ю.Г. Управление человеческими ресурсами//учебник. М.:КноРус. 2017. С 985.

**Пальшин Максим Григорьевич**
студент направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель: канд. наук по гос. упр.
**Сухина Юлия Валериевна**
Липецкий филиал РАНХиГС

## СОСТОЯНИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА И РЕАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

В настоящее время одним из главных источников экономического роста является модернизация и инновационное развитие. Стимулирование всех направлений промышленного сектора рассматривается в качестве ключевого катализатора динамичного развития экономики Липецкой области.

В настоящее время Липецкая область – это мощный отраслевой и крупный индустриальный центр, динамично развивающаяся территория с высоким потенциалом и растущей международной известностью.

С переходом рыночной системы хозяйствования к постиндустриальному и инновационному пути развития, осознанием необходимости ухода от моноотраслевой структуры, как снижения риска зависимости бюджета от одной отрасли, современный промышленный комплекс региона носит характер многоотраслевого построения и объединяет более двухсот крупных и средних предприятий. Согласно официальным данным в регионе производится 23,8% общероссийского производства чугуна, 19% готового проката черных металлов, 18,6% стали, 26% холодильников и морозильников, 29% стиральных машин, 29% бетоносме-сителей, 27% почвообрабатывающих машин, 24 % продукции из гофрированного картона, 4% шин для легковых автомобилей. Производственную деятельность осуществляют крупнейшие мировые производители ПАО «НЛМК», АО «Индезит Интернэшнл», ООО «Бекарт Липецк», ООО «Йокогама Р.П.З.», ООО «ПК Рационал», ООО «ЛАНКСЕСС Липецк» и др. В промышленном производстве занято 26,7% населения от общей численности занятых в экономике региона и формируется более 49% валового регионального продукта.

В 2017 году Липецкая область занимает рейтинговые позиции среди

субъектов центрального федерального округа (ЦФО):

- 2 место по объему продукции обрабатывающих производств на душу населения;

- 3 место по объему обрабатывающих производств на душу населения;

- 4 место по объему валового регионального продукта на душу населения.

В настоящее время развитие промышленных отраслей осуществляется в соответствии с законом Липецкой области «О правовом регулировании некоторых вопросов промышленной политики на территории Липецкой области»[1]. Указанным законодательным актом предусматривается широкий спектр мероприятий по стимулированию привлечения предпринимательства в промышленный вектор региональной экономики, включая институциональные механизмы информационно-консультативной, финансовой поддержки по осуществлению научно-технической и инновационной деятельности, развитию кадрового потенциала, предоставлению государственных преференций и льготного налогообложения. В частности, на региональном уровне действуют следующие меры поддержки:

- субсидии на приобретение права на патенты, лицензии на использование изобретений;

- субсидии на реконструкцию и техническое перевооружение, включая приобретение машин, оборудования, оснастки и др.;

- субсидии на аренду площади на выставках и ярмарках;

- субсидии на обучение, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров по вопросам внедрения современных методов организации производства;

- субсидии на разработку, внедрение, сертификацию систем менеджмента организации и качества продукции;

- субсидии на оказание услуг научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, энергообследование и др.

Более того, в соответствии с федеральным законодательством РФ предусматриваются меры по поддержке в виде субсидий на модернизацию производства, приобретение оборудования, строительно-монтажные работы и пр., а также возмещение части затрат по уплате проектов за пользование кредитами, полученными в кредитных организациях.

---

[1] О правовом регулировании некоторых вопросов промышленной политики на территории Липецкой области: закон Липецкой области от 1 апреля 2014 г. № 507-ОЗ: принят постановлением Липецкого областного Совета депутатов 4 марта 2016 г. № 1403-пс: офиц. текст // Липецкая газ. – 2016. – 8 марта.

Проводимая региональными органами государственной власти политика и использование механизмов по стимулированию предпринимательства промышленных отраслей способствовала стабильности функционирования и укреплению позиций промышленной инфраструктуры.

Обобщая показатели официальной отчётности за период 2015-2016 годов и предварительные итоговые показатели 2017 года, следует отметить об эффективности принимаемых решений исполнительными органами власти в формировании доходной части бюджета, используемого для решения значимых задач, что подтверждает динамика темпов роста индекса промышленного производства (в дальнейшем – ИПП) и ВРП. Так, по итогам 2017 года ИПП по всем отраслям промышленного комплекса региональной экономики составляет 106,0% с учётом металлургического производства, в том числе по отраслям обрабатывающих производств 103,1%, что на пять процентных пунктов выше среднего показателя по России (101,0%)[1].

Достигнутые результаты развития промышленного комплекса сопровождаются активизацией инновационной деятельности и реализацией инновационных проектов.

Развитие инновационной деятельности осуществляется в рамках федерального и регионального законодательства. В частности, основополагающим законодательным актом, регулирующим отношения в инновационной сфере, является Закон регионального уровня «Об инновационной деятельности в Липецкой области». Основная цель законодательного акта преследует формирование системы, обеспечивающей создание и коммерциализацию результатов интеллектуальной деятельности, содействие развитию рынка технологий наукоёмкой, конкурентоспособной продукции, обеспечивающих экономически рост и повышение качества жизни населения. В законодательном акте определены понятия, принципы, формы поддержки инновационной деятельности и источники финансирования проектов.

Конкретизация положений регионального законодательства по развитию инновационной деятельности и реализации инновационных проектов отражена в подпрограмме «Развитие инновационной деятельности в Липецкой области на 2014-2020 годы» региональной государственной программы «Модернизация и инновационное развитие экономики Липецкой области».

В Подпрограмме согласно приоритетам государственной политики сформулированы основные направления по созданию условий повышения

[1] Промышленное производство России [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстат). URL: http://www.gks.ru (дата обращения: 03.12.2018).

конкурентоспособности, модернизации и диверсификации регионального промышленного комплекса за счёт развития экономического, инновационного и экспортного потенциала отраслей, в том числе хозяйствующих субъектов, функционирующих в качестве резидентов ОЭЗ ППТ «Липецк» и ОЭЗ РУ и участников индустриальных парков, промышленных кластеров[1].

Необходимо отметить, что инновационные модели хозяйствования привлекательны и для субъектов малого и среднего бизнеса. Поэтому мероприятиями Подпрограммы предусмотрены меры по созданию условий для расширенного доступа к заёмным средствам, субсидированию затрат, развитию микрофинансирования и других инструментов для стимулирования их привлечения в реальный сектор региональной экономики.

Анализ и обобщение содержания задач Подпрограммы подтверждает её соответствие федеральному, региональному законодательству, другим нормативным правовым актам в части финансово-кредитной, имущественной поддержки, льготному налогообложению, снижению барьеров по доступу к кредитным ресурсам субъектов малого и среднего бизнеса.

Согласно данным Управления в 2017 году во исполнение регионального бюджетного законодательства для стимулирования инновационной деятельности предприятий, включённых в реестр, в соответствии с Подпрограммой предусматривались следующие виды субсидий:

- компенсация части затрат на капитальные вложения по проектам с объёмом финансирования в сумме 2000 тыс. руб.;

- компенсация части затрат на проведение научно-исследовательских работ по проектам объёме финансирования 3041,7 тыс. руб.;

- компенсация части затрат на уплату процентов по банковским кредитам, направленным на реализацию проектов в объёме – 1000 тыс. руб.

Кроме того, все предприятия, осуществляющие инновационную деятельность смогли получать следующие субсидии:

- на компенсацию затрат, связанных с участием в выставках по инновационной деятельности в объёме финансирования 550 тыс. руб.;

- на компенсацию части затрат на приобретение права на патенты, лицензии на использование изобретений, промышленных образцов, полезных моделей, новых технологий в объёме финансирования 500 тыс. руб.;

---

[1] Об особых экономических зонах Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 22 июля 2005 г. № 116-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 8 июля 2005 г.: одобрен Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 13 июля 2014 г. (с измен. и доп., в ред. от 13 июля 2015 г. № 213-ФЗ) // Сбор. законодательства Рос. Федерации. – 2015. - № 29, ч. II, ст. 4339.

- на компенсацию части затрат по регистрации патентов, лицензий, торговых марок и иной интеллектуальной собственности - 100 тыс. руб.

В настоящее время в областном реестре числится 48 проектов. Следует отметить, что анализировать и корректировать процесс развития инновационной деятельности позволяет мониторинг, осуществляемый Управлением в соответствии порядком, установленном в нормативном документе администрации.

По данным мониторинга инновационная деятельность в 2017 году осуществлялась в 14-ти муниципальных образованиях (городские округи г. Липецк, г. Елец, Грязинский, Елецкий, Задонский, Краснинский, Лебедянский, Липецкий, Становлянский, Тербунский, Усманский, Хле-венский и Чаплыгинский муниципаные районы). Объём отгруженной инновационной продукции (работ, услуг) по предварительным данным территориального органа государственной статистики (Липецкстата) в 2017 году составил 52,6 млрд руб. (93,5 % от уровня 2016 года). Доля инновационных товаров в общем объёме отгруженных товаров организациями всех видов деятельности составила 8,0%, по промышленными предприятиями – 8,8%, что выше показателей 2016 года, составившего 64,7 млрд руб. и 62,1 млрд руб. соответственно. Основными катализаторами инноваций и их реализации являются 10 предприятий ОЭЗ ППТ «Липецк» и ОЭЗ РУ, в том числе 6 промышленно-производственного типа и одна технико-внедренческого типа, созданы индустриальные парки и производственные кластеры.

В настоящее время согласно данным Управления в реестре зарегистрировано 48 инновационных проектов, из них на стадии реализации находятся 13 проектов в городских округах г. Липецк и г. Елец (8 ед.), и по одному в Грязинском, Данковском, Липецком, Хлевенском, Усман-ском муниципальных районах.

С целью повышения активности предпринимательства в инновационной деятельности создана инфраструктура поддержки:

- Областное автономное учреждение «Центр кластерного развития Липецкой области» в целях формирования благоприятных условий для развития инновационных территориальных промышленных кластеров;

- Центр поддержки технологий и инноваций (ЦПТИ), созданный в 2014 году в рамках соглашения о сотрудничестве между Федеральной службой по интеллектуальной собственности («Роспатент») и администрацией на базе ГБУК «Липецкая областная универсальная научная библиотека» для оказания научно-методической, консультационной и информационной поддержки субъектам инновационной деятельности;

- Центры молодёжного инновационного творчества (в дальнейшем - ЦМИТ), целью которых является повышение интереса молодёжи к техническим разработкам в производстве, инновациям, согласованная работа с

малыми научными инновационными предприятиями при ВУЗах области, работающими по приоритетным направлениям науки и техники. Более того в регионе действует пять центров молодёжного инновационного творчества: «Новатор», «Технополис» «Концепт» в г.Липецке, «Pro-арт» в Ельце и «Новый горизонт» в г. Чаплыгине.

В 2016 году деятельность ЦМИТ «Proарт», созданного на базе ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», признана лучшей практико-ориентированной научно-технической школой для творческого развития студентов и школьников по инженерным направлениям подготовки на базе учреждений высшего профессионального образования России.

Таким образом, одним из факторов, обеспечивающих достижение показателей инновационного потенциала Липецкой области, является целостная инновационная инфраструктура, интегрированная с высшим образованием и наукой, способная создать необходимые условия инновационного развития – от фундаментальных научных исследований до внедрения технологий и реализации готовой наукоёмкой продукции.

**Список использованных источников**

1. Об особых экономических зонах Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 22 июля 2005 г. № 116-ФЗ: принят Гос. Думой Фе-дер. Собр. Рос. Федерации 8 июля 2005 г.: одобрен Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 13 июля 2014 г. (с измен. и доп., в ред. от 13 июля 2015 г. № 213-ФЗ) // Сбор. законодательства Рос. Федерации. – 2015. - № 29, ч. II, ст. 4339. Филиппов С.С., Пискун В.О. Управление физической культурой и спортом по месту жительства // Теория и практика физической культуры. 2015. №2. С. 64.

2. О правовом регулировании некоторых вопросов промышленной политики на территории Липецкой области: закон Липецкой области от 1 апреля 2014 г. № 507-ОЗ: принят постановлением Липецкого областного Совета депутатов 4 марта 2016 г. № 1403-пс: офиц. текст // Липецкая газ. – 2016. – 8 марта.

3. Промышленное производство России [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстат). URL: http://www.gks.ru (дата обращения: 03.12.2018).

*Научное издание*

**Наука и искусство управления**

*Материалы VМеждународного научного конкурса студенческих*

*работ*
*(10 декабря 2018 г., г. Липецк)*

Электронный сборник

Липецкий филиал РАНХиГС
г. Липецк, ул. Интернациональная, 3