**ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»**

Липецкий филиал

Социально-экономические приоритеты развития современного общества: проблемы и перспективы

Сборник статей Международной научно-практической конференции

30 октября 2019 г.

г. Липецк

ББК 65.04
С 69

Под общей редакцией
канд.юр. наук, доц. **А.Д. Моисеева,**
канд.экон.наук **Т.И. Либерман,**
канд.экон.наук **М.В. Титовой**

Социально-экономические приоритеты развития современного общества: проблемы и перспективы**:** Сборник статей Международной научно-практической конференции (30 октября 2019 г.) г. Липецк) / Под общ. ред. канд.юр. наук, доц. А.Д. Моисеева, канд.экон.наук Т.И. Либерман, канд.экон.наук М.В. Титовой. - Липецк: ЛФ РАНХиГС, 2019. – 180 с. [Электронный ресурс]

Материалы сборника статей участников Международной научно-практической конференции «Социально-экономические приоритеты развития современного общества: проблемы и перспективы», 30 октября 2019 г., г.Липецк, посвящены актуальным вопросам развития современного общества в научных исследованиях, связанных с управленческими, правовыми и социально-экономическими аспектами развития.

Опубликованные материалы представлены в авторской редакции.

© Коллектив авторов, 2019
© Академия при президенте Российской Федерации, РАНХиГС, Липецкий филиал, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Михайлова Н.Ю., Авдеева А.А. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ 6
Аксенова М.А., Окушко В.А. НЕОБХОДИМОСТЬ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ 10
Владимирова С.В., Веретина М.М. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 12
Владимирова С.В., Волкова А.К. АНАЛИЗ ОТЕЧЕСТВЕННОГО И ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА И ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ КООПЕРАТИВОВ РАЗНЫХ ВИДОВ 14
Владимирова С.В., Емельянова А.С. МЕХАНИЗМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОРГАНАМИ ВЛАСТИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ИНВАЛИДОВ 16
Владимирова С.В. Косарева А.С. СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 18
Владимирова С.В., Матюхин А.А. ПРИНЦИПЫ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ АПК 20
Гакельберг Т.Б., Запрутова А.О. СИСТЕМА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В КОММЕРЧЕСКОМ БАНКЕ 22
Гакельберг Т.Б., Сарсенов Д.А.ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД И ЕГО РОЛЬ В ПОСТРОЕНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМПАНИИ 26
Гакельберг Т.Б. ОСОБЕННОСТИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ КОММЕРЧЕСКИМ БАНКОМ НА МАТЕРИАЛАХ АО «ЦЕСНАБАНК» 31
Гакельберг Т.Б.. Тулюгенова С.Х. TEAM-BUILDING В ОРГАНИЗАЦИИ 38
Гакельберг Т.Б., Хамзина К.А. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ КОМПАНИИ 43
Зубков С.Д. Галаев И.М. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА 47
Гончарова Е.А. ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (НА ПРИМЕРЕ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ) 49
Гурина М.А., Юрко А.В. К ВОПРОСУ ОБ УПРАВЛЕНИИ СФЕРОЙ КУЛЬТУРЫ 55
Гурина М.А., Сокольская Т.И. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА И ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА 58
Жукова Р.В. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР УСПЕШНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ И НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ 62

Зуева Л.Н. ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ 65
Харламова Е.Е., Кондакова Е.Е., Ермилова И.А. ФИНАНСОВО-КРЕДИТНЫЙ МЕХАНИЗМ ПОДДЕРЖКИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 68
Аксенова М.А., Кондрашин Н.А. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ 72
Король Е.А., Король Н.В. ГОСЗАКАЗЧИК И КАЗНАЧЕЙСТВО: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ 77
Кривых Н. Н. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ БЮДЖЕТНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ 81
Лесных Е.В.ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ 88
Либерман Т.И. СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ПОСТРОЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ БЮДЖЕТНЫХ РАСХОДОВ 93
Маркова Е.С. ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ 98
Михайлова Н.Ю., Лобода О.В. ПРОФЕССИЯ МЕНЕДЖЕР: СОДЕРЖАНИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ 103
Михнева С.В.,Кузьмичева Е.А.,Самойлова А.О. СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 107
Аксенова М.А., Нестеров И.Ю. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ 111
Орлова В.В. ОСНОВНЫЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ПОЛИТИКУ ГОСУДАРСТВА (НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ) 115
Гакельберг Т.Б., Парамонова А.П., БИЗНЕС-ИНЖИНИРИНГ: ИЗМЕНЕНИЯ КАК ОБРАЗ ЖИЗНИ 119
Прохорова О.В. ОТВЕТСТВЕННОЕ ИНВЕСТИРОВАНИЕ В РОССИИ – ПЕРВЫЙ ESG-РЕЙТИНГ 123
Резниченко Е.С., Шурупова А.С. РОЛЬ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ 131
Ролдугина Е.Г., Шурупова А.С. К ВОПРОСУ О ПОРЯДКЕ УСТРАНЕНИЯ НЕЗАКОННОЙ МИГРАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 134
Рыбина М.А., Шурупова А. С. ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В СУБЪЕКТЕ РФ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ) 138
Пятаева Е.В., Рыбкина О.С. СОЦИАЛЬНО – ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ. 143

Сазонова В.С., Титова О.В.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПТИМИЗАЦИИ ФИНАНСОВОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ ОРГАНИЗАЦИИ 147
Сатыбалды Ерболат Ермекулы НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ 150
Семикин Д. В., Каргапольцева А. А. ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА: ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫМ ПРОЕКТОМ «ЭКОЛОГИЯ» 153
Артемьев Н.В., Умарова А. Т. АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РК И СКО 159
Цапова О.А., Заякин А.А. ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА СИСТЕМЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА 165
Черняев В.В., Ключников А.О. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕМЕЙНАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ПРИОРИТЕТОВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ 170
Шаповалова И.Б. Калачев С.М. Управление уСТОЙЧИВым РАЗВИТИЕм МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: МЕХАНИЗМы РЕАЛИЗАЦИИ173
Шаповалова И.Б. Мелихов Н.О. МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СУБЪЕКТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 176

Михайлова Н.Ю., преподаватель, м.э.н.
Авдеева А.А., студентка 2 курса
Республика Казахстан, г. Петропавловск, Северо-Казахстанский
Государственный университет имени Манаша Козыбаева

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Если начальник не хочет остаться в офисе один и делать всю работу сам, то необходимо знать, как заинтересовать своих работников для улучшения компании. Некоторые придерживаются позиции «поощрение пряниками», а некоторые, я бы даже сказала большинство, угрожает «кнутом». Но какая мотивация лучше: поощрять или постоянно держать в страхе. Ни одна из этих позиций не является правильной. Хорошего сотрудника, который действительно разбирается в своей работе, безусловно, нужно уважать и благодарить хорошей зарплатой. Именно этим и занимаются «западные» начальники. Система мотивации персонала строится на измерении и грамотной оценке трудовых показателей.

В Казахстане довольно много хороших специалистов разных возрастных категорий, но компании, в которых работают эти специалисты, недостаточно мотивирует сотрудников и основной акцент делают именно на «манипулировании зарплатой». Лишь небольшое количество крупных компании способны реализовать своих сотрудников как настоящий специалистов, подарив им огромный рабочий потенциал и при этом, поднять свою фирму на более высокий уровень. Так же, очень важно предоставить персоналу полный социальный пакет. [4,с.15]

Конечно, оклад играет важную роль и почти всегда стоит на первом месте, желающих работать только за идею – единицы. Но и факт того, что сотрудник будет приходить на работу только ради зарплаты, очевидно, неприятно. Можно пользоваться многими приемами для поднятия мотивации и лояльности коллектива. Например, подарить сотруднику абонемент на языковые курсы, либо в спортзал.

Мотивация в зарубежных фирмах более развита и различна, чем в Казахстане и ближайших странах. Западные компании сочетают в себе материальные, финансовые и нематериальные стимулы. Как показывает опыт, отношение работодателя к персоналу служит зеркальным отражением отношения персонала к работе. Сотрудник, который чувствует себя максимально комфортно и на «своем месте» будет работать гораздо эффективней, а именно трудоспособность персонала – залог успешного бизнеса.

Довольно важным моментом является премия. Но премия должна быть правильно позиционирована в голове у персонала. Если же премию выплачивают каждый месяц за «просто так», то работник будет неосознанно представлять, что это часть зарплаты. Такой метод не станет мотивацией. Когда же сотрудник получает премию за какие-либо профессиональные достижения, то он осознает, что руководство сполна оценило его результаты.

И даже сумма премии не является главным показателем, приятно осознавать сам факт ее получения.

Показательным примером поощрения персонала за рубежом являются такие страны, как Япония, Германия, Великобритания, Франция и Швеция.

Мотивации персонала делятся на несколько видов:

- Японская модель мотивации персонала
- Американская модель мотивации персонала
- Французская модель мотивации персонала
- Британская модель мотивации персонала
- Немецкая модель мотивации персонала
- Голландская модель мотивации персонала
- Шведская модель мотивации персонала

Рассмотрим более подробно каждый вид модели мотивации персонала.

Японская модель характеризуется ростом заработной платы и производительности труда. Для того, чтобы поощрять предпринимательскую деятельность, государство не принимает никаких серьезных мер контроля. Японская модель может существовать только при высоком развитии сознания нации, готовности населения идти на определенные жертвы ради улучшения состояния страны.

Приоритетным качеством работника японской фирмы является преданность, которая иногда может перерастать до жертвенности. Японцы искренне считают, что ответственны за судьбу компании в которой работает. Японская модель представляет собой минимальное количество пропущенных рабочих дней. Даже если сотруднику нехорошо, он не возьмет больничный и даже не попросит выходной, напротив, они даже возьмут дополнительную работу на дом.

Стимул персонала строится с учетом трех факторов: профессионального мастерства, возраста и стажа работы. Зарплата рабочего любого звена осуществляется именно по этой системе. Возраст и стаж являются фундаментом для личной ставки, а профессиональность – основой для определения тарифной ставки. То есть, чем больше стаж и чем выше должность, тем выше и зарплата, что вполне логично. Поощрениями работников являются премии, бонусы, оплата проезда, страховка для работника и членов его семьи, частичная оплата жилья и другое.

Мотивацией в американской компании служит поощрение активности персонала. Американские рабочие ориентируются на собственный успех и достижение как можно большего материального положения.

Большинство компаний в мире берут пример с США по ведению бизнеса. Кроме своевременной оплаты труда, для американских компаний характерным является использование нематериальных способов стимулирования персонала. Так же, как и в японской модели, американские боссы предоставляют работникам медицинскую страховку, бесплатное питание, различные курсы. [3,с.42]

Материальное поощрение работает по сдельно-премиальной схеме, то есть, за час работы оплачивается еще и премия. Еще одним способом служит

профессиональное поощрение – это начисление бонусов и повышение зарплаты, в связи с количеством освоенных профессий и уровня квалификации.

Французская модель заключается на свободной конкуренции и лояльном налогообложении. Если сравнивать японскую и французскую модель, то можно заметить, что французы совсем не любят сверхурочную работу. Во Франции даже рабочая неделя короче на пять часов, чем во многих странах Европы.

Премии и бонусы являются «нормой», а лучшей мотивацией для персонала стал гибкий график или вовсе удаленная работа. Как и в раннее рассмотренных моделях, французские работодатели оплачивают медицинскую страховку, оказывают помощь в кредитной сфере и оплачивают обеды.

Оплата труда включает в себя два вида: индексация зарплат и индивидуализация оплаты труда. Первый вид – это обязанность начальников, она закреплена в коллективных договорах и строго контролируется. Индивидуализация базируется на начислении выплат с учетом образования, квалификации и качества работы сотрудника. Преимуществом французской модели мотивации является стимулирование продуктивности и качества труда. Весь персонал ознакомлен с информацией о финансовой стороне компании и понимают, на какую зарплату им рассчитывать.

Британская модель включает в себя две системы оплаты труда: денежную и акционерную. Каждая система зависима от заработной платы сотрудников и от общей прибыли компании.

Британские работники и начальники заключают коллективные договоры, в них прописана норма, которая в обязательном порядке подразумевает выплачивать работникам долю прибыли компании. Также, сотрудники имеют право принимать долевое участие в капитале компании, то есть они выкупают небольшую часть акций и получают такую же часть прибыли. Именно Британская модель мотивации персонала славится увеличением количества рабочих мест на 13%, в ходе внедрения мотивации, которая основана на участии в акциях компании.

Персонал сильно мотивируется, получая часть прибыли компании и сами пытаются повысить свою эффективность работы, у них появляется больший интерес к работе и созданию дружеской атмосферы в коллективе.

Немецкая модель мотивации персонала принимает то, что сотрудник имеет свои интересы и убеждения. У немцев огромное значение имеет понятие экономической свободы – учет интересов общества. Поэтому, модель строится на принципе, что не каждый сотрудник может вникнуть в работу и коллектив из-за своих идей, либо социального положения. Поэтому государство нацелено создать социальное рыночное хозяйство, целью которого будет создание равных условий для жизни.

Многие исследования показали, что немецкая модель является самой компетентной и справедливой по отношению к работникам. Она дает

возможность персоналу реализовать свои идеи без страха осуждения и без потери дохода.

Голландская модель мотивации персонала базируется на льготах и компенсациях. Нидерландские начальники спокойно могут предоставить сотруднику пару часов для решения важных дел, похода в больницу и даже заплатит ему в полном объеме. Если же работник сидит на больничном более трех месяцев, то компания предоставит ему компенсацию дополнительного дня к оплачиваемому отпуску. [5,с.142]

В Швеции же, компания и сотрудники ставят на первое место доброжелательность, партнерство и в целом дружбу между работниками и начальником. На второе место ставят интересность работы, а зарплата остается аж на седьмом.

В стране нет проблем с зарплатами, потому что этим вопросом очень серьезно занимаются профсоюзы Швеции. Именно профсоюзы настаивают на равенстве зарплат в приближенных должностях и максимальное сокращение разницы зарплат у сотрудников. Такая солидарная система решает множество задач, таких как:

- стимул покупать и внедрять новое оборудование;
- обеспечение поддержки низших слоев населения;
- выделить дух здоровой конкуренции;
- максимально соблюдать принцип равенства зарплат за равный труд.

Зарубежный опыт мотивации может перениматься с учетом особенностей культуры и менталитета. Если же компании Казахстана будет под копирку внедрять принципы из зарубежья, то никакого результата замечено не будет. Важно знать, что нематериальные методы мотивации персонала работают, только если изначально у работников были удовлетворены материальные потребности.

Список цитируемой литературы

1. https://www.bestreferat.ru/referat-98220.html
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Academia, 2017. - 32 с.
3. Лукьянова, Т.В. Управление персоналом. Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе / Т.В. Лукьянова и др. - М.: Проспект, 2015. - 72 с.
4. https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1731
5. Полевая, М.В. Менеджмент и управление персоналом в гостиничном сервисе: Учебник / М.В. Полевая. - М.: Academia, 2015. - 272 с.

Аксенова М.А., к.э.н., доц.
Окушко В.А., магистрант
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Липецкий филиал

НЕОБХОДИМОСТЬ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

В условиях дальнейшего развития рыночных отношений и демократического общества в России одним из факторов, способствующих повышению эффективности власти, является обеспечение эффективной кадровой работы на всех ее уровнях. Решение политических, экономических, социальных и других задач, стоящих перед муниципальным образованием, в значительной степени зависит от эффективности власти, важной составляющей деятельности которой выступает кадровая политика.

В современный период результативная кадровая политики во многом определяет качество решений для комплексного социально-экономического развития муниципальных территорий. От целевой направленности действий и уровня профессионализма работников муниципалитетов во многом зависит последовательность и обязательность выполнения решений жизненно важных для населения повседневных проблем.

Муниципальная служба является той сферой, где профессионализм крайне необходим, т.к. именно в муниципальном аппарате принятие решении требует серьезного, ответственного подхода, а социальные последствия и ошибки в решениях касаются населения целого муниципалитета [3, с.39].

Основной целью кадровой политики муниципальной службы является формирование, поддержка и совершенствование системы обеспечения муниципальной службы компетентными, квалифицированными кадрами, способными эффективно действовать в условиях нестабильности экономической ситуации. Отсюда, особую значимость приобретают вопросы формирования коллектива, способного к новаторству, поиску оптимальных решений, применению оптимальных методов и приемов в работе.

Ведь муниципальная кадровая политика создает не только благоприятные условия труда, но обеспечивает возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому, в составе задач муниципальной кадровой политики выделяется необходимость обеспечения в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий служащих и социальных групп трудового коллектива. Успешная деятельность любого учреждения зависит, в первую очередь, от слаженной и стабильной работы квалифицированного персонала. Кадровой политике в муниципальной службе должно уделяться большое внимание.

Квалификация кадров, понимание работниками своих задач и отношение к делу являются решающими факторами эффективности муниципального управления. В органах местного самоуправления работает много специалистов высокой квалификации, с большим опытом в своих

сферах, но современные реалии таковы, что потребность в создании системы постоянного повышения квалификации является первоочередным условиям соответствия управленческой команды администраций муниципалитетов требованиям современности. Применение проектного управления, информационными технологиями, создание формата бережливой организации, использование форсайт-технологий – далеко не полный перечень современных методов управления муниципальными территориями [2, с. 98]. Владение современным инструментарием управления – залог результативности обеспечения устойчивого развития муниципального образования.

Отсюда следует, что муниципальная служба - это профессиональная деятельность граждан, которые должны обладать специальными компетенциями, она осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора [1, с.12].

Нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование, от имени которого полномочия нанимателя осуществляет представитель нанимателя (работодатель).

Представителем нанимателя (работодателем) может быть глава муниципального образования, руководитель органа местного самоуправления, председатель избирательной комиссии муниципального образования или иное лицо, уполномоченное исполнять обязанности представителя нанимателя (работодателя).

Таким образом, кадровая политика муниципального образования - это целостная кадровая стратегия, объединяющая различные формы кадровой работы, стиль ее проведения в организации и планы по использованию трудового потенциала персонала.

Принятые в стране национальные проекты и их нацеленность на повышение качества жизни населения требуют от органов управления территориями активизации усилий по всем направлениям муниципального управления, что повышает ответственность местной власти за исполнение решений государственного уровня значимости.

Необходимость повышения эффективности использования кадрового потенциала на муниципальном уровне обусловлена рядом причин: во-первых, реализация экономической самостоятельности муниципального образования, определяемая реформой местного самоуправления, устанавливает их ответственность за обеспечение рационального использования местных ресурсов; во-вторых, формируется тенденция смещения принятия управленческих решений по развитию экономики с федерального уровня на уровень территорий,

в-третьих, именно на муниципальном уровне принимаются оперативные решения по эффективному использованию ресурсного потенциала для развития экономики своей территории [4. с. 67].

Следовательно, приоритеты кадровой политики в системе муниципального управления должны быть нацелены на реализацию

государственной социально-экономической политики в рамках управляемой территориальной единицы. Приоритетным фактором обеспечения поступательного и стабильного развития социально-экономического потенциала конкретной территории во многом является кадровая политика в отношении подбора и развития управленческих навыков персонала администраций муниципальных образований.

Список цитируемой литературы:

1. Бондарь Н.С. Муниципальное право Российской Федерации в 2 ч. Часть 2: учебник - 5-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 356 с.
2. Морозова О. А. Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2019.
3. Прокофьев С.Е. Система местного самоуправления: учебное пособие для академического бакалавриата - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 98 с.
4. Сморгунов Л.В. Государственная политика и управление в 2 ч. Часть 1. Концепции и проблемы: учебник. 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 395 с.

Владимирова С.В., канд. экон. наук, доцент
Веретина М.М., магистрант 2 курса
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Липецкий филиал

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

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 ярким примером этого является стратегическое управление муниципальным образованием.

На муниципальном уровне управленческая деятельность представляет собой систему общественных отношений, связанных с территориальной самоорганизацией населения, которая самостоятельно решает 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 [3].

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.

В процессе анализа муниципального образования как сложной социально-экономической системы был сформирован комплекс наиболее общих направлений, необходимых для характеристики и комплексной оценки социально-экономического состояния муниципального образования: территория; население; демографическая ситуация; уровень жизни населения; социальная поддержка и защита; содействие занятости населения; образование; здравоохранение; культурно-просветительское развитие и т.д.[1].

Результаты анализа служат основой для выводов о способности муниципального образования:

– к устойчивому экономическому развитию;

– к созданию благоприятных условий для жизнедеятельности населения, инвестиций, предпринимательства;

– гарантировать социальные стандарты на уровне нормативов финансовых затрат на предоставление услуг.

Как показывает практика, на сегодняшний день экономическая база большинства муниципальных образований остается слабой, предусмотренные полномочия муниципалитетов не обеспечиваются собираемыми налогами и не соответствует их потребностям, ограничена муниципальная собственность, не отрегулированы отношения между органами государственной власти, муниципалитетами и предприятиями различных форм собственности. Безусловно, решение социальных проблем территории возможно лишь при стабильно работающей и развивающейся экономике. От того, как работают предприятия, как функционирует малый бизнес, каков инвестиционный климат территории, какими ресурсами она обладает, во многом зависит решение социально-экономических проблем территории.

С целью обеспечения устойчивого социально – экономического развития муниципального образования в практике применяются методы и приемы, доказавшие свою результативность, одним из таких методов является стратегическое управление.

Стратегическое управления муниципальным образованием - это процесс управленческой деятельности органов местного самоуправления по обеспечению устойчивого социально-экономического развития в долгосрочной перспективе[2].

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.

Таким образом, перспектива устойчивого развития муниципального образования значительно более реальна при постоянно корректируемой стратегии развития территории, учитывающей изменения внешних условий, в том числе макроэкономических, политических, экологических и других факторов.

Список литературы:

1.Буторин М.В. Основы государственного и муниципального управления: учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2016. С.132.

2. Кутафин О.Е. Муниципальное право РФ: учеб. пособие. 3-е изд., перераб. М: Просвещение, 2017. С.78.

3.Чиркин В.Е. Система государственного и муниципального управления: учебник. 5-е изд., пересмотр. М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. 432 с.

Владимирова С.В., канд. экон. наук, доцент
Волкова А.К., магистрант 3 курса
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Липецкий филиал

АНАЛИЗ ОТЕЧЕСТВЕННОГО И ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА И ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ КООПЕРАТИВОВ РАЗНЫХ ВИДОВ

Мировая практика подтверждает, что кооперативная форма хозяйствования как одна из наиболее сильных и влиятельных форм организации, обладающая огромным адаптационным потенциалом к изменяющимся условиям, играет важную роль в повышении эффективности функционирования экономики.

В рыночной экономике кооперация выступает в качестве альтернативы частному и государственному производству. Она объединяет в себе экономическую деятельность и общественное движение. В настоящее время в мире насчитывается около 700 миллионов кооператоров. Международный кооперативный альянс включает в себя 192 национальных кооперативных союза из 76 стран [1] .

Анализ отечественного опыта и практики кооперативного движения позволяют отметить, что в современных условиях роль и значение

кооперативов растет. Во многом это связано с тем, что они, интегрируют в своей деятельности экономические и социальные цели.

В настоящее время более 120 видов кооперативов, выполняют самые разные функции.

Изучение зарубежного опыта развития кооперативных форм хозяйствования показывает, что кооперативы являются заметной силой в национальном развитии, имеют огромное значение в развитии сельского хозяйства, представлены третьим сектором экономики. Жизнеспособность кооперативных форм хозяйствования подтверждают многие передовые страны мира, скандинавские страны удерживают в этом отношении лидирующие позиции.

В Швеции, Финляндии, да и странах европейского и американского континентов очень развита кооперативная система. В Швеции действует так называемая кооперативная республика. В кооперативах Франции состоит 80 % крестьян, около 7 млн членов. Потребительским кооперативам Дании принадлежит 93 % переработки молочной продукции и 96 % мясной продукции [2].

В Испании наиболее развиты производственные кооперативы, в них состоят 370 тыс. человек, объем реализуемых ими товаров и услуг составляет 1,6 млрд долларов. Национальная кооперативная деловая ассоциация США представлена 150 млн чел., канадская кооперативная ассоциация объединяет более 11 млн чел., кооперативный союз и кооперативное оптовое общество Англии состоит из 8 млн чел.

Статистику развития кооперативов за рубежом можно приводить не только по европейским государствам, но и государствам азиатского и американского континентов, а также обобщать сведения по развитым и развивающимся странам. На азиатском континенте успешно развиваются кооперативы в Японии, Китае. Японский союз потребительских кооперативов объединяет более 36 млн пайщиков. Всекитайская федерация снабжения 160 млн чел. В Китае эффективно функционирует механизм контроля, управления и поддержки кооперации, что способствует успешно развиваться 47 тыс. кооперативам, в которые входят свыше 4,5 млн членов. В Колумбии вклад кооперативов в национальную экономику составляет 94 %. В последние годы больших успехов в увеличении производства сельскохозяйственной продукции добились кооперативы Индии, они не только обеспечивает национальную экономику, но и экспортирует сельскохозяйственную продукцию. Всего в стране действует 452 тыс. сельскохозяйственных кооперативов, в которые входят 205,9 млн человек. Доля кооперативов в производстве сахара составляет около 60%, хлопковой пряжи 12 %, тканей17 %, молока более 50%.

Как показало исследование, в большинстве стран Европы, Азии, Латинской Америки кооперативы являются не только одной из форм предпринимательской деятельности и вносят существенный вклад в развитие национальной экономики, но и представляют самостоятельный третий сектор экономики страны.

Таким образом, существенное отличие кооперативов от всех других предприятий состоит в том, что в своей деятельности они соблюдают кооперативные ценности и принципы, что помогает кооперативам сохранить свои особые признаки, свою идентичность. Назначение кооперативов и их функции свидетельствуют о том, что кооперативы - социально ориентированные организации рыночной экономики и удовлетворяют разные экономические, социальные и другие потребности своих членов [3]. В современных условиях в России, кооперативное законодательство обеспечивает правовые предпосылки для развития разных видов кооперативов.

Список литературы:

1. Бондаренко Н.В., Кущетеров Р.М., Кочкарова З.Р. История и теория кооперации: учебник. Ставрополь: Кооперативный институт, 2014. С. 176.

2. Вахитов К.И. История потребительской кооперации России: учеб. пособие. М.: ЦУМК Центросоюза РФ, 2016. 235 с.

3. Волгин Н.А. Государственное регулирование экономической деятельности: учебник. М.: Юристъ, 2016. 316 с.

Владимирова С.В., канд. экон. наук, доцент
Емельянова А.С., студент 4 курса
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Липецкий филиал

МЕХАНИЗМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОРГАНАМИ ВЛАСТИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ИНВАЛИДОВ

На сегодняшний день наиболее актуальной является проблема функционирования системы социальной поддержки инвалидов, поскольку возможности ее решения представляют собой одно из приоритетных направлений социальной политики. Инвалиды чаще, чем остальные люди, нуждаются в социальной, материальной и медицинской помощи. Проблема неудовлетворенности социальных, а особенно медицинских потребностей людей с ограниченными возможностями остро стоит во всем мире.

Социальная защита населения является важной составляющей социальной политики любого государства. В отечественной экономической литературе понятие социальной защиты появилось с началом перехода России от плановой экономики к рыночным отношениям, однако до настоящего времени оно не имеет окончательного определения, что обусловлено как не сложившимся пониманием данной системы как социального института, так и сложностью происходящих в стране экономических и социальных процессов [3].

Так, одни авторы рассматривают социальную защиту как деятельность государства по обеспечению развития личности, а также поддержку малообеспеченных групп населения. Другие – как систему гарантий, обеспечивающих соблюдение важнейших прав человека на достойный уровень жизни.

В федеральных нормативных правовых актах Российской Федерации определение понятия «социальная защита» закреплено по отношению к конкретным категориям граждан.

Согласно Федеральному закону от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», «социальная защита инвалидов — система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества», а «социальная поддержка инвалидов — система мер, обеспечивающая социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными актами, за исключением пенсионного обеспечения»[1].

Государственная политика в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации направлена на обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод.

Правовая основа социальной защиты инвалидов представляет собой взаимосвязанную систему нормативно-правовых актов, состоящих из правовых норм, регулирующих организацию социальной защиты лиц с ограниченными возможностями. Система нормативно-правовой базы, регулирующая социальную защиту инвалидов состоит, из общепризнанных международных правовых актов, Конституции РФ, законов и подзаконных актов, уставов субъектов, коллективных договоров и соглашений [2].

Основными составляющими правовой базы для осуществления государственной политики в рамках социальной поддержки инвалидов, помимо Конституции и международных соглашений, являются:

1. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»;

2. Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

3. Постановление Правительства РФ от 20 февраля 2006 года № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом»;

4. Постановление Правительства РФ от 04.06.2007 № 343 «Об осуществлении ежемесячных компенсационных выплат неработающим трудоспособным лицам, осуществляющим уход за инвалидом I группы, а также за престарелым, нуждающимся по заключению лечебного учреждения в постоянном постороннем уходе либо достигшим возраста 80 лет».

Социальная поддержка инвалидов включает в себя ряд основных мероприятий:

1) обеспечение жилой площадью инвалидов;

2) выплату социальных пенсий по инвалидности;

3) мероприятия по осуществлению реабилитации и абилитации инвалидов;

4) набор социальных услуг;

5) социальные льготы инвалидам;

6) компенсационные выплаты инвалидам;

7) социальное обслуживание инвалидов на дому.

За последние десять лет государство значительно расширило круг возможностей инвалидов, тем самым улучшая демографические показатели населения страны и успешно реализуя приоритетные направления социальной политики. Дальнейшее развитие мероприятий по социальной поддержке инвалидов обеспечит им достойное положение в обществе, а также окажет положительное влияние на создание благоприятного социального климата на территории России.

Список литературы:

1. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (в ред. от 7 марта 2018 г.). Ст. 1. // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант Плюс» URL: http://www.consultant.ru/ (дата обращения: 17.11.2019).

2. Бабич А.М., Егоров Е.Н., Жильцов Е.Н. Экономика социального страхования: Курс лекций. М.: ТЕИС, 2016. С.

3. Юдин В.П. Социальная защита: понятие, сущность, границы: учеб. пособие. Казань: Изд-во КГТУ, 2015. С. 19.

Владимирова С.В., канд., экон., наук, доцент
Косарева А.С., студент 4 курса
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Липецкий филиал

СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В условиях продолжающегося формирования рыночной среды в современной России происходит переосмысление сущности управления социально-экономическим развитием территорий. Успех проводимых преобразований во многом зависит от эффективности управленческой деятельности органов власти.

Постоянно меняющиеся условия экономики остро обозначили перед регионами России проблему социально-экономического развития сельских территорий. В Российской Федерации существует концепция устойчивого развития, однако, в ней отсутствуют четкие принципы и методы регулирования этих процессов на муниципальном уровне, которые учитывали бы территориальные, социальные и ментальные особенности российского муниципального образования.

Необходимо отметить, что главная цель социально-экономического развития муниципального образования - это улучшение качества жизни населения, проживающего на территории данного муниципального образования, обеспечение необходимых условий для жизнедеятельности населения.

Далее, чтобы выделить особенности муниципального уровня управления в современных условиях, 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 и 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.

Согласно Федеральному закону №154-ФЗ от 28.08. 1995 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в России», муниципальные образования были ответственны за «комплексное социально-экономическое развитие», которое определено как один из главных вопросов местного значения.

В редакции закона № 131-ФЗ от 06.10.2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» развитие муниципальных образований осуществляется путем принятия и реализации планов и программ комплексного социально-экономического развития территории [1].

Ю.А. Тихомиров, рассматривая комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования как вопрос местного значения, отмечает, что в данном направлении осуществляются следующие действия: утверждаются и реализуются местные целевые программы, формируются муниципальные заказы, согласовываются формы участия пред-

приятий и организаций в развитии муниципального образования, заключаются договоры и т. д.

А.Н. Писарев указывает, что, осуществляя комплексного социально-экономического развитие муниципального образования, органы местного самоуправления разрабатывают и утверждают текущие и перспективные планы экономического и социального развития, которые должны быть

ориентированы на мобилизацию собственных возможностей и ресурсов, на приоритетное решение наиболее острых проблем жизнеобеспечения населения, формирования рыночной инфраструктуры и т.д. [2].

Следовательно, сущность управления социально-экономическим развитием состоит в целенаправленном воздействии органов местного самоуправления на все субъекты хозяйствования и социально-экономические процессы, обеспечивающие рост качества жизни граждан на основе эффективного использования потенциала территории и гармонизации интересов и т.д.

Список литературы:

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 16 сентября 2003 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 16 сентября 2003 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2003. № 40. Ст. 3822.

2. Писарев А. Н. Муниципальное право Российской Федерации. М.: Институт международного права и экономики. Издательство «Триада, Лтд», 2015. С.98.

Владимирова С.В., канд. экон. наук, доцент
Матюхин А.А., магистрант 2 курса
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Липецкий филиал

ПРИНЦИПЫ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ АПК

Рыночная трансформация в экономике России коренным образом изменила систему и механизмы господдержки агропромышленного комплекса. Это вызвало необходимость формирования новой аграрной политики государственного регулирования сельскохозяйственного производства, основанной на рыночной парадигме экономической роли государства и влиянии проблем развития АПК в конкретный исторический период.

В определении аграрной политики государства фундаментальное значение имеет объективная обусловленность политических установок и решений закономерностям развития материального производства, среди которых решающее значение имеет реализация личного экономического интереса производителя.

Поэтому сущность и научная обоснованность аграрной политики объективно определяются ее направленностью на ценностные ориентиры, гражданские права и интересы производителей аграрной сферы экономики.

В основе аграрной политики находятся субъекты (федеральные и региональные субъекты, производители, потребители продовольствия, налогоплательщики) и объекты (средства и предметы агропромышленного комплекса)[1]. При этом современная теория аграрной политики основывается на экономической концепции государственного вмешательства в рынок с учетом специфики экономической характеристики сельского хозяйства, которая проявляется, как в долгосрочном, так и в краткосрочном периодах.

Регулирующее воздействие государства на аграрную сферу экономики необходимо осуществлять на основе:

– принципа единства экономических и социальных целей, суть которых состоит в том, что меры государственного регулирования должны ориентироваться не только на решение экономических проблем, но и принимать во внимание сложившиеся ценности сельского населения, модели поведения его различных групп, социально-психологические и национальные особенности;

– сочетания индикативности и директивности в управлении аграрной сферой экономики. При этом директивные методы регулирования могут распространяться на предприятия государственного сектора в случае острой необходимости;

– эффективного сочетания инструментов аграрного протекционизма: внутриэкономического (касается экономических взаимоотношений агропромышленного комплекса с другими отраслями) и внешнеэкономического, который связан с регулированием экспорта и импорта сельскохозяйственных товаров;

– принципа программного регулирования: программы в аграрной сфере экономики выступают, во-первых, как метод воздействия на конкуренцию и тем самым смягчают негативные последствия; во-вторых, согласовывают экономические интересы, механизмы и инструменты регулирования [2].

Принципы государственного регулирования находят свое проявление в направлениях, инструментах и методах достижения поставленных целей.

Общая целевая направленность аграрной политики определяется как:

– обеспечение населения продовольствием по приемлемым, экономически оправданным ценам на основе создания организационно-экономических, финансовых и правовых условий для эффективного ведения агропромышленного производства вообще и сельского хозяйства в частности;

– формирование развитых агропродовольственных рынков, социальное возрождение села и повышение уровня доходов сельского населения;

– решение проблем сохранения окружающей среды и восстановления экологического равновесия[3].

Определение приоритетов аграрной политики базируется на теории выбора, системного анализа и анализа политик, синтез которых в условиях неопределенности позволяет решать слабоструктурированные задачи оценки и сравнения механизмов трансформации исходной (проблемной) ситуации в желаемую (целевую).

В настоящее время основным содержанием аграрной политики России и большинства экономически развитых стран является государственная поддержка аграрного сектора посредством разного рода субсидий, дотаций и льгот. В 2013 году началась реализация «Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы».

Для обеспечения современного развития АПК необходимы соответствующие современным экономическим условиям механизмы государственной поддержки. Меры, осуществляемые через эти механизмы, должны быть направлены, в первую очередь на качественное преобразование сельского хозяйства.

Список литературы:

1. О развитии сельского хозяйства: федер. закон. Рос. Федерации от 29 июля 2006 г. № 264-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 22 декабря 2006 г.: одобрен Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 17 декабря 2006 г. // Сбор. законодательства Рос. Федерации. - 2015. - № 7, ст. 1017.

2. Хорохорин А. О. О проблемах функционирования АПК и путях их решения // Экономист. 2016. № 9. С.88-92.

3. Шкарупа Е.И. Развитие малых форм агробизнеса: направления государственной поддержки и механизм регулирования // Региональная экономика: теория и практика. 2017. № 29. С. 16-22.

Гакельберг Т.Б., ст. преподаватель, м.э.н.
Запрутова А.О., студентка 2 курса
Республика Казахстан, г. Петропавловск,
Северо-Казахстанский Государственный университет им. М. Козыбаева

СИСТЕМА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В КОММЕРЧЕСКОМ БАНКЕ

Сегодня практически никто не сомневается в том, что сотрудник – один из важных ресурсов компании. Но далеко не все понимают, как руководить и управлять данным ресурсом. Эффективная деятельность рабочего персонала может способствовать развитию организации. Мотивация персонала является одним из ключевых направлений политики любого предприятия. Стимул имеет достаточно большое значение в удовлетворении потребностей работника.

Стимулирование – применение определенных инструментов, называемых стимулами, для управления трудовым поведением сотрудника для достижения целей организации. Материальное стимулирование – это

поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности.

Одной из важнейших функций руководителя в настоящее время является построение эффективной системы мотивации сотрудников. Система стимулирования является одним из элементов менеджмента. Актуальность темы данной работы обусловлена тем, что в условиях рынка, конкуренция среди кредитных организаций достаточно высокая. Ограниченность в ресурсах, ужесточение со стороны Национального банка Республики Казахстан, неустойчивая экономическая ситуация в мире заставляют банки находить новые методы работы, чтобы удержаться на рынке. Из этого следует сделать вывод, что результат работы сотрудников и дальнейшее развитие организации зависит именно от правильно построенной системы стимулирования.

Стимулирование должно привлекать и удерживать работников в компании. Эффективность работы коммерческого банка повышается путем решения различных проблем, связанных с человеческим фактором, с отношением сотрудников к своей деятельности, с личным интересом в достижении организационных целей, с творческим подходом к решению вопросов. В таких ситуациях, чтобы достичь цели современный руководитель должен ориентироваться на внутренние факторы, потребности и ориентации сотрудников.

Материальное стимулирование имеет два вида:

1. Материальное стимулирование денежными средствами. Например, оплата по тарифам и окладам, премии, доплаты, штрафы и т.д.;
2. Материальное стимулирование различными материальными благами. Например, квартиры, транспортные средства, предметы быта и т.д.

Чтобы не потерять квалифицированные кадры, в банках создаются корпоративные программы материального не денежного стимулирования: внедрение социального пакета или компенсационных систем. Для изучения отношения работников к действующей системе материального стимулирования кадровым холдингом АНКОР было проведено исследование, результаты которого продемонстрированы на рис.1.

Из данного графика можно сделать вывод, что наибольшее значение для опрошенных имеет возможность карьерного роста (70%) и такой материальный фактор как повышение оплаты труда (50%). В меньшей мере привлекательными сторонами работы являются возможность роста в головном офисе и стажировка в зарубежных странах (23% и 38% соответственно).

В настоящее время многие, устраиваясь на работу, интересуются не только размером заработной платы, но и социальным пакетом, предоставляемым банком. Рассмотрим, насколько нужными для сотрудников являются различные компоненты данных социальных пакетов (рис. 2).

По мнению респондентов, в первую очередь важны следующие элементы:

– Медицинская страховка (35%);

– Квартальное премирование (31%);

Меньшую значимость представляют:

– Бесплатные или льготные обеды (13%);

– Оплата занятий в фитнес-клубе (11%);

– Путевки в дома отдыха (10%);

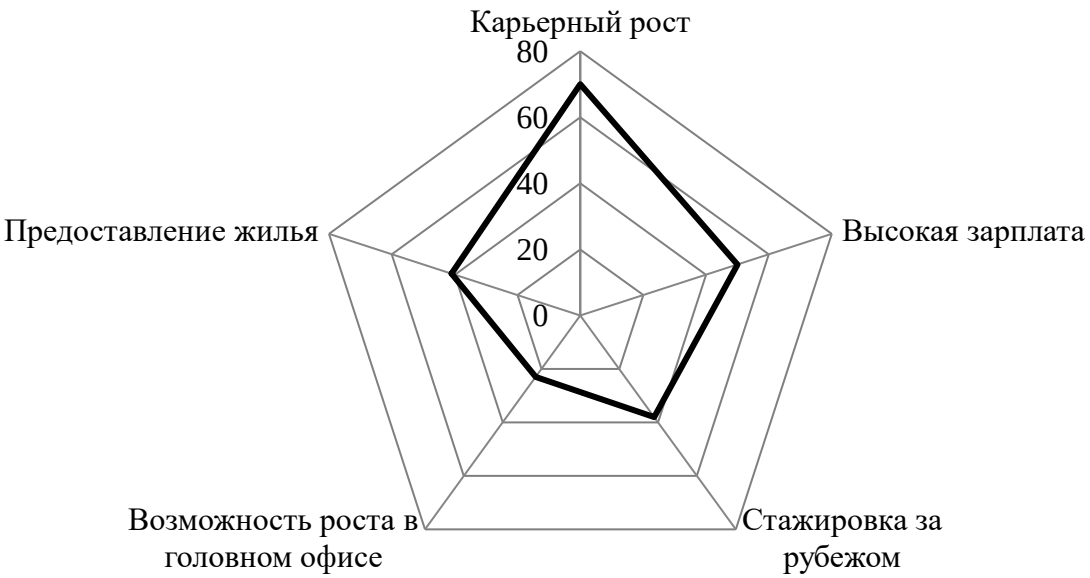


Рисунок 1 - Привлекательные стороны работы в банке по мнению респондентов

В современных коммерческих банках в процессе построения мотивационной стратегии применяют следующие подходы:

– Стимулы и наказания, согласно которым сотрудники работают за конкретное вознаграждение;

– Предоставление работнику такой работы, которая приносит ему удовольствие;

– Обеспечение прямых и обратных связей между руководителем и подчиненным.

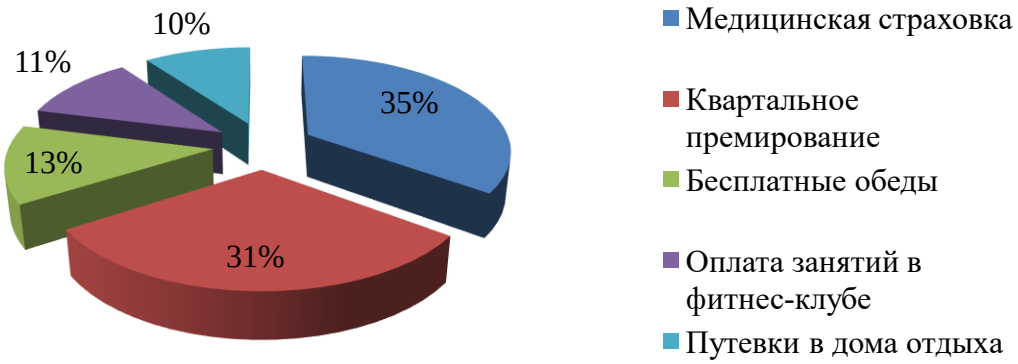


Рисунок 2 - Компоненты социального пакета

Система стимулирования работников в банках разрабатывается под

воздействием внешних и внутренних факторов. К внешним факторам поощрения работников относятся:

1. Факторы, создающие условия полной реализации потенциала сотрудника:

– Делегирование полномочий и доверие работнику;
– Возможность отстаивать собственное мнение;
– Поддержка энтузиастов;
– Терпимость к работникам;

2. Стимулирующие факторы:

– Формирование у работников чувства победителей;
– Взаимный контроль работников банка;

К внутренним факторам относятся убеждение, внушение, одобрение и др. Выбор мотивационной стратегии современного банка основывается на анализе реальной ситуации в экономике и стиле взаимодействия между руководителями и подчиненными. При этом используются следующие методы:

– Использование денег как инструмента поощрения;
– Наложение штрафов и взысканий;
– Участие в руководстве;
– Поощрение групповой работы;
– Повышение квалификации работников.

Мотивационную стратегию банка разрабатывают специальные отделы по работе с персоналом.

Как свидетельствует мировой опыт целесообразно разделение материальных выплат на постоянную часть (базовая ставка) и переменную часть (премии за эффективную работу подразделения, премии за хорошую работу данного сотрудника, надбавки за профессиональный рост, знание иностранных языков, компьютера и т.д.). Достаточно важно, чтобы переменная часть материального вознаграждения не являлась коммерческой тайной. Тогда она будет не только материальным поощрением, но и сыграет роль морально-психологического фактора: весь коллектив должен видеть, что добросовестная работа, инициатива, желание и умение принести пользу и помощь банку в достижении поставленных целей активно поощряется руководством.

Из данной работы следует сделать вывод, что одним из важнейших элементов менеджмента является стимулирование персонала. Нужно правильно понимать, как управлять сотрудниками банка для достижения поставленных целей. При построении эффективной системы мотивации работников необходимо учитывать внутренние факторы этих работников и внешнюю ситуацию на рынке. Если понять, что же движет сотрудником, и к чему он стремится, можно построить управление персоналом банка таким образом, что люди сами будут активно выполнять свою работу более результативно.

Список цитируемой литературы

1. Банковский менеджмент: учебник/коллектив авторов под ред. Д-ра экон. наук, проф. О.И. Лаврушина. – 4-е изд., стер. – М..: КНОРУС, 2016.

2. Друкер П. Эффективный руководитель. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012.

3. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ Баткаева И.А., Ловчева М.В., Митрофанова Е.А./Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2016.

4. Мухаметлатыпов Р.Ф. Мотивация труда в кредитных организациях // Молодой ученый. – 2013. - №5.

Гакельберг Т.Б., ст. преподаватель, м.э.н.
Сарсенов Д.А.., студентка 2 курса
Республика Казахстан, г. Петропавловск,
Северо-Казахстанский Государственный университет им. М. Козыбаева

ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД И ЕГО РОЛЬ В ПОСТРОЕНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМПАНИИ

Во всем мире применение процессного подхода к управлению компанией считается одним из важнейших факторов успеха. Именно поэтому, данный подход и лег в основу стандартов менеджмента качества. В «Семи нотах менеджмента» была написана данная мысль [1]: « ... раньше на складе хранили картошку, а теперь реализуют процесс хранения ... «. И на текущий момент такую картину мы можем наблюдать уже у нас. Считается что введение процессного подхода является важной частью компании. На ее пути к успеху. Благодаря этому данный подход стал частью основы стандартов менеджмент качества. Но как можно заметить ситуация находиться в плачевном состоянии. Так как большинство вместо применения данного подхода просто заменили терминологию, при этом оставив прежний функционал компании. Так по большей части лишь изменились названия отделов.

Первопричиной такой обстановки является стандарт ISO 9001: 2000 « Требования к системам менеджмента качества». В этом стандарте просто отсутствует указание того как необходимо вводить процессный подход в деятельность организации. Из-за отсутствия четких указаний буквально каждый начал внедрять процессный подход так, как считал правильно в силу своего понимания.

По мнению Деминга главной задачей руководителя является создание хорошей системы. Но как мы все знаем, чтобы сделать вначале необходимо понять, что понимается под «хорошей системой». Для этого появилось различное множество инструментов в числе которых и процессный подход. Но реализация данного подхода в деятельности казахстанских бизнесов привело

к многочисленным спорам, так как данное действие было осуществлено без осознанного расчета.

В Казахстане данные макроэкономические преобразования задели лишь малую часть рынка. Игровые персонажи данной отрасли, директора фирм ощутили преобразование характера конкуренции, которая требует от фирмы пластичность и результативность в борьбе за покупателя. Однако все это можно отнести к эффективности, которая, характеризуется основной задачей менеджмента. Самое важное отличать операционную эффективность, от стратегической. В нынешних условиях фирмами должна осуществляется поддержка двух управленческих циклов.

Таким же образом устоявшиеся фирмы не должны оставаться в одной точке. Цикл совершенствования операционной деятельности именуется как Business Process Management (BPM) – администрирование эффективностью бизнес-процессов.

Данное развитие и рост результативности фирмы можно продемонстрировать ступенчатым графиком. Запуск новых бизнесов, радикальное усовершенствование старых или реализация стратегических инициатив соответствуют резким подъемам. Это контур CPM. А в контуре BPM происходит постоянный поиск перспектив увеличения результативности для устоявшихся бизнесов, поддерживается операционная философия беспрерывного развития, когда улучшение результативности процессов является делом каждого работника.

Рассмотрев диаграмму Ишикавы, которая определяет факторы, влияющие на качество результата на выходе можно сделать следующие выводы, Эту модель можно применять как для установления причин разовых отклонений, так и при планомерном поиске возможностей улучшения процессов. Для этого, кроме фактора, отнесенного к той или иной первичной группе (5М), следует определить и обеспечивающий процесс, результаты которого непосредственно влияют на данный фактор. Процесс, создающий конечный результат, всегда находится в системе других процессов (управление, измерение и контроль, поставки, обеспечения).

Например, если следовать далее «процессной логике» можно заметить, что оборудование для выполнения операции, которое является в Основном процессе фактором «Механизм», будет Результатом деятельности по другому процессу, например, Техническое обслуживание и ремонт оборудования (ТОиР). Выходом этого процесса будет работоспособное оборудование. Процессы обеспечения тоже создают ценности для внутреннего потребителя. И тем самым влияют на выход основных бизнес-процессов. Поэтому сеть связанных процессов можно расширить следующим образом.

Таким образом, «вирус совершенствования» распространится по всей организации, что приведет к общему повышению эффективности бизнеса.

С процессами управления сложнее. Собственно, процесс, как последовательность действий т.е. технология передачи информации и формирования управленческого воздействия на каком-то носителе там не главное. Главное применяемые методы управления. Они определяют

эффективность. Результат там – желаемое состояние объекта управления. Поэтому, оптимизация управленческих процессов это особая область деятельности, которая лишь частично может использовать методы, применяемые для основных и обеспечивающих процессов.

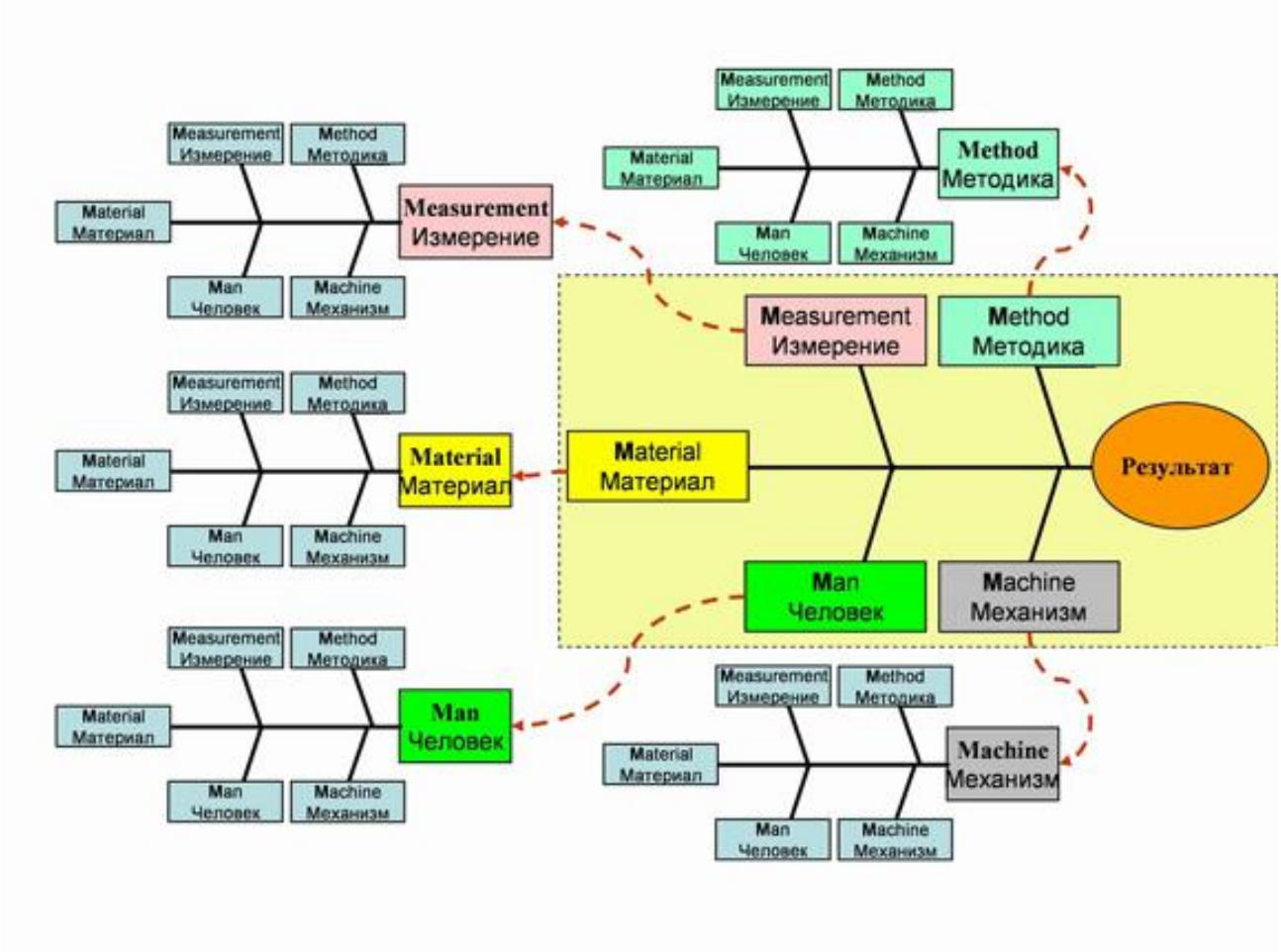


Рисунок 1 - Сеть процессов, на базе диаграммы Ишикавы

И в заключении обратим внимание на еще одно существенное изменение в управления организацией, связанное с «процессным подходом».

При управлении сквозным процессом, в котором задействованы десятки, а иногда и сотни людей, следует оставить в стороне такие правила, как уровень управляемости («Не более семи подчиненных!») и т.п. Для традиционного менеджмента детальная информация об организации процессов и деятельности не была востребована, поскольку связь степени «организованности деятельности» с рыночным успехом компании была неочевидна. В процессной компании знания об организации деятельности и качество организационных регламентов имеют важнейшее значение. Процессный подход заставляет концентрировать внимание на точности описания и согласованности взаимодействия участников процесса, так как эти аспекты являются основными источниками достижения успеха при конкуренции на новых рынках.

Существуют специальные технологии HR-поддержки[10, с.100], которым это по силам. Вообще, целые системы менеджмента, например,

ТОП[6, с.120] или «Шесть сигм», с ее «черными» поясами и прочими прибамбасами, были созданы для того, чтобы вовлечь персонал в довольно-таки скучное дело достижения операционного совершенства и операционной эффективности.

Таким образом, сегодня реализуются на практике идеи процессного подхода и непрерывного совершенствования, заложенные отцами «менеджмента качества» еще тогда, когда компьютеры делали первые шаги.

Закончим наше рассмотрение обширной цитатой из все еще актуальной статьи Ю.П. Адлера в журнале «Стандарты и качества»:

«Систематический поиск возможностей постоянного улучшения по-японски называется словом «кайдзен». Кайдзен – это кропотливый неспешный процесс постоянного улучшения всех аспектов деятельности организации. Именно так японские автомобильные фирмы проникали на американский рынок. Систематически улучшая процессы, они постепенно получили возможность снижать цены, причём не за счёт снижения доходов или демпинга, а просто благодаря быстро растущему зазору между себестоимостью и ценой. Такое снижение цены ведёт к расширению рыночной ниши, а это в свою очередь, приводит к снижению себестоимости за счёт эффекта масштаба. Этот механизм называют «цепной реакцией Деминга» [2. с. 25] .

Таким образом становление института собственников и выделение объектов управления «сквозных межфункциональных процессов» выражают смысл процессного метода. Такое обозначение открывает возможность пластично реагировать на информацию с рынка. Причем благодаря такому обозначению сигнал полученный мгновенно обрабатывается и анализируется всей структурой.

К сожалению до сих пор идут споры о «правильном» обозначении процессов. Границы процессов все еще проводятся по подразделениям в многочисленных СМК. Последняя концепция имеет множество единомышленников так как отвечает текущему уровню управленческого мышления директоров. И поскольку при ее внедрении меньше «проблем». И получается «измениться не меняясь».

Существует два ответа на вопрос «каким способом организовать управление сквозными процессами». Первый – это Lean Production (Бережливое производство) [4. с.150], предполагающее практически целиком разделить бизнес-процессы нацеленные на различные группы покупателей. Иным путем предполагается применение существующих мощностей, нацеленных на крупносерийное производство или «массовое» такая оптимизация называется логистической. Но сейчас параметром кроме «минимальных суммарных затрат» эффективности становится максимизация ценности для целевых групп клиентов.

Так, сквозные бизнес-процессы характеризуют системы нынешних фирм, избравших «процессный подход» в качестве организационной стратегии. Данные процессы, напрямую нацелены на удовлетворение нужд покупателей должны не только обозначать направления развития

функциональных процессов по цепи поставок, но должны также задавать условия обеспечивающим их процессам.

Диаграмма Ишикавы [5, с. 150], определяет элементы, воздействующее на свойство результата на выходе. Данную концепцию можно использовать как для выявления предпосылок разовых нарушений, так и при целенаправленном поиске перспектив улучшения процессов. Для этого, кроме фактора, отнесенного к той или другой базовой группе (5М), следует вычеслить и снабжающий процесс, итоги которого напрямую влияют на вышеуказанный фактор. Процесс, формирующий итоговый результат, обычно располагается в структуре иных процессов.

И в заключении уделим внимание на еще одно значительное преобразование в администрирования корпорацией, связанное с «процессным подходом».

Таким образом, основная цель данного проекта – описание, оптимизация и постановка беспрерывного развития процессов. Процессы значимые для триумфа бизнеса организации. Это базовые бизнес-процессы и взаимосвязанные с ними процессы снабжения и администрирования, влияющие на их результативность. Необходимость упорядочивания деятельности по всем процессам это постановка регулярного менеджмента. Но даже так необходимо понимать, что нельзя улучшить все процессы - не хватит ресурсов. Поэтому в первую очередь необходимо выявить на чем сосредоточиться.

Список цитируемой литературы:

1) «Семь нот менеджмента», 5-е издание, доп. – М.: «ЭКСМО», 2002.

2) «Мне были нужны только руки, но я получил в придачу еще и голову» (Генри Форд)

3) Джозеф М. Джуран (Joseph M. Juran, род. в 1904 г.) - американский специалист в области качества, академик Международной академии качества

4) Lean (англ.) – тощий, худой, поджарый. Варианты русского перевода (применительно к производству): поджарое, стройное, синхронное, гибкое, тонкое, малозатратное, совершенное, бережливое, рачительное, щадящее, экономное… рациональное. Последний перевод (рациональное) нам представляется предпочтительным и наиболее соответствующим английскому оригиналу, где эпитет lean часто применялся к истинному джентльмену, который не делал лишних движений. «Бережливость» - это в России ассоциируется скорее со скупостью. Но не будем особенно спорить со сложившейся традицией. Хотя можно и вообще использовать термин «Лин» без перевода.

5) Григорьев Л.Ю., Корышев И.И. «Стратегия компании и цели в области качества» // Методы менеджмента качества. –2009. – № 7

6) Тарасов В. «Искусство управленческой борьбы. Технологии перехвата и удержания управления», Добрая книга, 2009

7) Название «Центр компетенций» выбрано исходя из его особой роли в компании, которое можно охарактеризовать как «управление управлением». Организация деятельности входит в состав компетенций любого

руководителя. Но готовить сбалансированные организационные решения масштаба компании, а также возглавлять постоянную работу по повышению эффективности процессов компании (за счет их лучшей организации) должно данное подразделение.

8) Для лучшего понимания содержания работ по этапам 1 и 2 желательно прочитать наши статьи, посвященные структуре и стратегии компании в предыдущих номера журнала

9) Методы оптимизации процессов возможно заслуживают отдельной статьи. Здесь приведен простейший пример оптимизации на основе модели Ишикавы и методологии Quick Wins. Из простых методов можно также рекомендовать 5W + 1H, который рассматривался на страницах журнала «Методы менеджмента качества»

10) Ю.П. АДЛЕР, «Восемь принципов, которые меняют мир», Журнал «Стандарты и качество», №7, 2002 г.

Гакельберг Т.Б., м.э.н., ст. преподаватель
Казахстан, Северо-Казахстанский государственный университет
им. М. Козыбаева

ОСОБЕННОСТИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ КОММЕРЧЕСКИМ БАНКОМ НА МАТЕРИАЛАХ АО «ЦЕСНАБАНК»

В августе 2018 году в финансовых кругах Республики Казахстан начали появляться слухи о нестабильности в АО «Цеснабанк». В начале сентября агентство Bloomberg со ссылкой на анонимные источники сообщило о займе НБРК для АО «Цеснабанк» в размере 407 млн долларов. В НБРК эту информацию не опровергли, в самом банке привлечение средств подтвердили. Необходимость займа объяснили «обеспечением дополнительной ликвидности» и сообщили, что даже досрочно погасили 100 млрд. [3]

Причиной недостатка ликвидности стало досрочное изъятие значительной части средств нескольких квазигосударственных компаний. А в сентябре в банке резко возросло количество запросов на досрочное изъятие средств юридических и физических лиц. Из-за него международное агентство S&P Global Ratings снизило долгосрочный кредитный рейтинг АО «Цеснабанк» с «B+» до «B» [6]. Эксперты S&P посчитали, что именно этот отток и вызвал необходимость в многомиллиардном займе.

В целом, причинами вызвавшими сложной ситуации, с которой столкнулся АО «Цеснабанк» послужили следующие:

1) Во-первых, некоторые крупные клиенты банка из числа квазигоссектора одномоментно подали заявки на изъятие значительной части депозитов.

2) Кроме того, в результате кризисных явлений в реальном секторе экономики снизились прибыли клиентов банка, то есть значительно

сократилась наличность, которой раньше более-менее свободно мог распоряжаться банк.

3) Наконец, снизился сбор наличности по кредитам, выданным банком. Население видит ухудшение состояния банковской системы страны: уже несколько банков фактически обанкротились и находятся в стадии ликвидации («Qazaq Banki», «Эксимбанк» и «Банк Астаны»), люди крайне настороженны.

4) В СМИ наблюдаются вбросы негативной и недостоверной информации (например, по Kaspi Bank). Клиенты банков стараются быстро снять даже относительно небольшие свои сбережения. А при массовом оттоке денег для малых и средних банков это более чем ощутимо. В АО «Цеснабанк», изъятие денег населением за несколько дней превысило 10 процентов от депозитной базы.

Рассмотрим далее, как повлияли все эти факторы на основные финансовые показатели деятельности АО «Цеснабанк», в которой оценим динамику показателей за 2018 год.

Как показывают данные таблицы, по итогам 2018 года активы АО «Цеснабанк» сократились на с 2291110 млн. тенге до 1538563 млн тенге на 752547 млн. тенге или 32,8%. Как уже было отмечено выше, сокращение стоимости совокупных активов банка обусловлено в первую очередь изменением суммы кредитного портфеля, который по итогам 2018 года сократился с 1808797 млн. тенге до 1270205 млн. тенге на 978331 млн. тенге или 29,8%.

Таблица 1 -Динамика основных финансовых показателей АО «Цеснабанк» за 2017-2018 гг., млн. тенге [5]

Показатель	2017 год	2018 год	Прирост 2018-2017	
			млн. тенге	%
Активы	2291110	1538563	-752547	67,2
Обязательства	2071532	1323826	-747706	63,9
Собственный капитал	219578	214737	-4841	97,8
Депозитный портфель	1683704	705373	-978331	41,9
Кредитный портфель	1808797	1270205	-538592	70,2
Чистая прибыль	50601	6166	-44435	12,2
Рентабельность активов, %	2,21	0,40	-1,8	
Рентабельность собственного капитала, %	23,04	2,87	-20,17	

Обязательства АО «Цеснабанк» за 2018 год сократились с 2071532 млн. тенге до 1323826 млн. тенге на 747706 млн. тенге или 66,1%. Крайне негативно на рост обязательств коммерческого банка повлиял отток депозитов, в результате которого депозитный портфель АО «Цеснабанк» за 2018 сократился с 1683704 мл. тенге до 705373 млн. тенге на 978331 млн. тенге на 58,1%. Совокупный капитал АО «Цеснабанк» за 2018 год сократился с 219578 млн. тенге до 214737 млн. тенге на 4841 млн. тенге или 2,2%. Сокращение показателя чистой прибыли за 2018 год составило 978331 444435млн. тенге или 87,8% с 50601 млн. тенге до 6166 млн. тенге. Соответственно падение объема чистой прибыли повлекло за собой сокращение рентабельности

собственного капитала с 23,04% до 2,87%, то есть на 20,17% и рентабельности активов с 2,21% до 0,4%, то есть на 1,8%

Таким образом, на основании проведенного анализа, можно утверждать, что несмотря на резкое ухудшение показателей деятельности АО «Цеснабанк» в 2018 году меры, принятые для стабилизации ситуации, а именно докапитализация банка и выкуп портфеля сельскохозяйственных кредитов, позволят АО «Цеснабанк» стабилизировать свое финансовое положение, хотя на этот потребуется длительное время.

Для того, что выработать механизм рационализации стратегии привлечения заёмного капитала для АО «Цеснабанк» необходимо более детально изучить какие меры были предприняты менеджментом коммерческого банка для стабилизации его финансового состояния.

Судя по информации из открытых источников, проблемы банка решали тремя путями [3]: с помощью займа НБРК, выданного ещё в сентябре; путём рефинансирования уже имеющихся займов у АО «КазАгро»; через выкуп неработающих займов через АО «Фонд проблемных кредитов».

Рассмотрим все три подробнее. Первое: в начале сентября 2018 года было принято решение о займе Национального банка Республики Казахстан АО «Цеснабанк» в 150 млрд тенге. И хотя тогда в самом банке сообщили о досрочном погашении 100 млрд, в октябре регулятор увеличил заём до 200 млрд тенге. Причиной стал рост числа запросов на досрочное изъятие средств физических и юридических лиц. 7 февраля, уже после сделки с First Heartland Securities, задолженность полностью погасили.

Второе: к январю 2019 года АО «Цеснабанк» был должен агрохолдингу 170,6 млрд тенге. Это остаток долга от полученного пять лет назад кредита в двух валютах – 541 млн долларов и 40 млрд тенге – по госпрограмме от АО «КазАгро». Этот остаток решили перевести в облигационный заём на ту же сумму – 170 млрд тенге. Теперь АО «КазАгро» ещё раз выделит 170 млрд тенге АО «Цеснабанк» для выпуска облигаций, которые банк сдаст обратно холдингу в счёт первого долга в 170 млрд тенге. За счёт поступивших миллиардов Цеснабанк АО «Цеснабанк» будет выплачивать кредит. Так государственный агрохолдинг берёт на себя валютную задолженность и переводит её в тенге для АО «Цеснабанк». Обновлённый долг АО «Цеснабанк» будет выплачивать в течение 15 лет.

Третье: АО «Фонд проблемных кредитов« – это организация Министерства финансов Республики Казахстан, которая содействует оздоровлению банковского сектора через выкуп у банков неработающих займов. В конце сентября 2018 года председатель национального Банка Республики Казахстан Данияр Акишев сообщил, что «значительную» часть портфеля сельхозкредитов, на 450 млрд тенге, АО «Цеснабанк» по рамочному соглашению должен был продать этому фонду. И к концу октября, по словам главы финрегулятора, этот процесс был «в большей степени уже реализован». По сообщениям на бирже KASE, средства в нужном объёме – ровно 450 млрд – АО «Фонд проблемных кредитов« привлёк 24 сентября[2].

В январе стало известно, что АО «Фонд проблемных кредитов«

планирует разместить на бирже дополнительные ценные бумаги для финансирования покупки активов АО «Цеснабанк». На этот раз сумма составила 604 млрд тенге, торги успешно прошли 1 февраля. Ранее эта организация, выкупила облигации банков, которые участвовали в программе оздоровления банковского сектора в 2017 году.

Помимо этого, банк и самостоятельно привлекал деньги с рынка. В октябре НБРК зарегистрировал новую – пятую – облигационную программу АО «Цеснабанк» на 500 млрд тенге. Предполагалось, что ценные бумаги выпустят на 10 лет со ставкой купона в 4%. Облигации выкупили, но кто именно, широкой публике неизвестно.

Уже в январе банк изменил условия по облигациям на более лёгкие для себя: срок обращения увеличили с 10 лет до 15, а ставку снизили с 4% до 0,1%. Из-за этого агентство S&P Global Ratings понизило долгосрочный и краткосрочный кредитные рейтинги АО «Цеснабанк» до «SD», то есть «выборочного дефолта». Аналитики агентства выразили мнение, что ликвидность банка всё ещё находится под давлением, о чём и свидетельствует реструктуризация условий по облигациям. В самом банке с таким мнением не согласились. Там сообщили, что решение по облигациям приняли «в целях поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей». Поэтому банк направил в S&P Global Ratings «своё категорическое несогласие» с понижением рейтинга и поставил вопрос о целесообразности сотрудничества с агентством в дальнейшем [5].

История банка в составе корпорации «Цесна» завершилась 6 февраля 2019 года. 99,5% простых акций АО «Цеснабанк» купило АО «First Heartland Securities». Это казахстанская брокерская компания, которая входит в состав инвестиционного холдинга автономных организаций образования Назарбаев Университет, Назарбаев Интеллектуальные Школы и Назарбаев Фонд.

После выполнения предварительных условий банк был докапитализирован в размере 70 млрд тенге. 29 апреля 2019 года АО «Цеснабанк» сменил свое название на First Heartland Jýsan Bank с розничным брендом Jýsan Bank. [4]

Решение о ребрендинге принято в рамках новой бизнес стратегии. В течение 2019 года будут поэтапно изменены элементы наружной рекламы, внедрены новые банковские продукты и другие носители с именем и логотипом. В финструктуре заверили, что клиентам не нужно вносить какие-либо изменения в документы, перевыпускать карты и переподписывать договоры.

Как стало известно 7 февраля, First Heartland Securities провёл докапитализацию Цеснабанка на 70 млрд тенге.

Для того, чтобы политика привлечения заемного капитала была рациональной необходимо отойти от привязки к кредитованию сельского хозяйства, так как именно узкая специализация АО «Цеснабанк» (АО «Jýsan Bank») явилась первопричиной его финансовых проблем.

Выступая в качестве финансовых посредников, банки зависят от ситуации, которая складывается в экономике и на внешних рынках. Изменение

ситуации также может оказать влияние на темпы развития аграрного сектора, который имеет нагрузку в виде валютных кредитов и развивается под давлением внешних шоков. У казахстанского агропрома, который активно кредитовал АО «Цеснабанк» (АО «Jýsan Bank»), проблемы с займами наблюдаются довольно давно. В частности, три крупных агрохолдинга – «Алиби», «Иволга» и «КазЭкспортАстык» – до сих пор имеют крупные долги перед банками. В 2013-2015 годах они участвовали в программе финансового оздоровления, но ситуация не исправилась [1].

В целом, ухудшение позиций АО «Цеснабанк» (АО «Jýsan Bank») было вызвано следующими причинами:

– высокая концентрация кредитного портфеля на предприятиях, занимающихся возведением сельскохозяйственных культур и продающих собственную продукцию, что составляет четверть совокупных кредитов;

– значительная продолжительность сроков кредитования (80% совокупных кредитов имеют срок погашения – более одного года);

– кредиты в иностранной валюте, составлявшие более 50% совокупных кредитов по состоянию на конец 2018 года (это в два раза превышает средний уровень по банковскому сектору страны);

– снижение процентного дохода в денежном выражении (в прошлом году этот показатель сократился до 68%).

Соотношение кредитов и депозитов -показатель LTD (loans to deposits) - позволяет судить о степени зависимости банка от финансовых рынков (или ресурсов Национального банка Республики Казахстан). Низкое значение (около 100%) говорит об устойчивости модели бизнеса банка в долгосрочной перспективе. Согласно динамике показателя, представленной на рисунке 1, АО «Цеснабанк» всегда имел повышенное значение коэффициента.

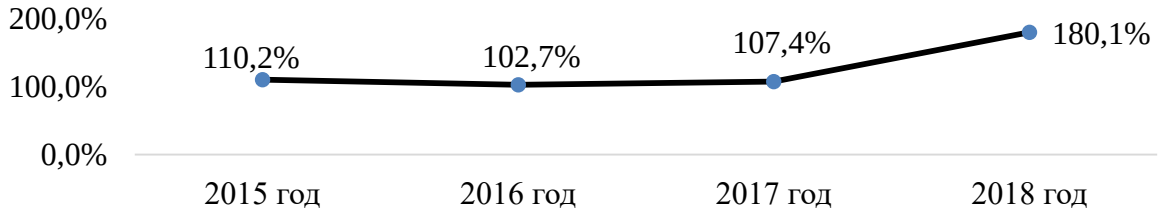


Рисунок 1 - Динамика коэффициента LTD АО «Цеснабанк» (АО «Jýsan Bank») за 2015-2018 гг., % [5]

В случае, если кредитный портфель превосходит сумму депозитов на 25 – 30%, а уж тем более на 50% и более – это повод серьезно задуматься об устойчивости бизнес-модели такого банка.

Соответственно при принятии решения об источниках привлечения заемного капитала, их структуре и направления привлеченных средств необходимо учитывать, что уже сегодня АО «Цеснабанк» (АО «Jýsan Bank») и АО «КазАгро» утвердили механизм конвертации валютных кредитов, выданных сельхозпроизводителям, в тенговые кредиты с удлинением сроков кредитования, что позволит снизить *долговую нагрузку предприятий*

агропромышленного комплекса и снизит зависимость от курсовых колебаний, вызванных внешними факторами.

То есть новая стратегия АО «Цеснабанк» (АО «Jýsan Bank») должна быть нацелена на всестороннее развитие банка, а не делать своим приоритетом аграрную сферу и не пытаться качественно диверсифицировать свой портфель. Однако, полный отказ АО «Цеснабанк» «от кредитования сельскохозяйственного сектора невозможен, а значит, риски остаются.

В качестве инструментов целесообразно использовать проверенные практикой методы: рост потребительского пула, карточки и т.д.. но и здесь нужно помнить о том, что конкуренция в данных сегментах высока: за свою долю рынка борются все, в частности, такие гиганты, как АО «Халык банк», АО «Евразийский банк» и АО «Kaspi Bank».

Можно, конечно, перейти в рисковую зону низкокачественных кредитов, но здесь последствия еще более непредсказуемы.

В целом, выкуп сельскохозяйственных кредитов создаст условия для оздоровления предприятий агропромышленного сектора и усилит финансовую устойчивость банка. 450 млрд. тенге выделяются на улучшение условий кредитования для аграриев в целях дальнейшего развития и модернизации агросектора. Вопрос рефинансирования выданных валютных кредитов и займов банк начал вместе с холдингом АО «КазАгро». Долговую нагрузку предприятий комплекса будут снижать при помощи дедолларизации и реструктуризации запросов АО «КазАгро». Это защитит интересы отечественных сельхозпроизводителей и увеличит объемы кредитования.

Но вернёмся к цифрам. Скачек коэффициента LTD (предельно комфортным уровнем LTD считается 120%) свидетельствует о низкой финансовой устойчивости банка. Поэтому в отношении политики привлечения заемного капитала АО «Цеснабанк» (АО «Jýsan Bank») необходимо осуществить уравновесить соотношение кредитного и депозитного портфелей в соответствии с рисунком 2.

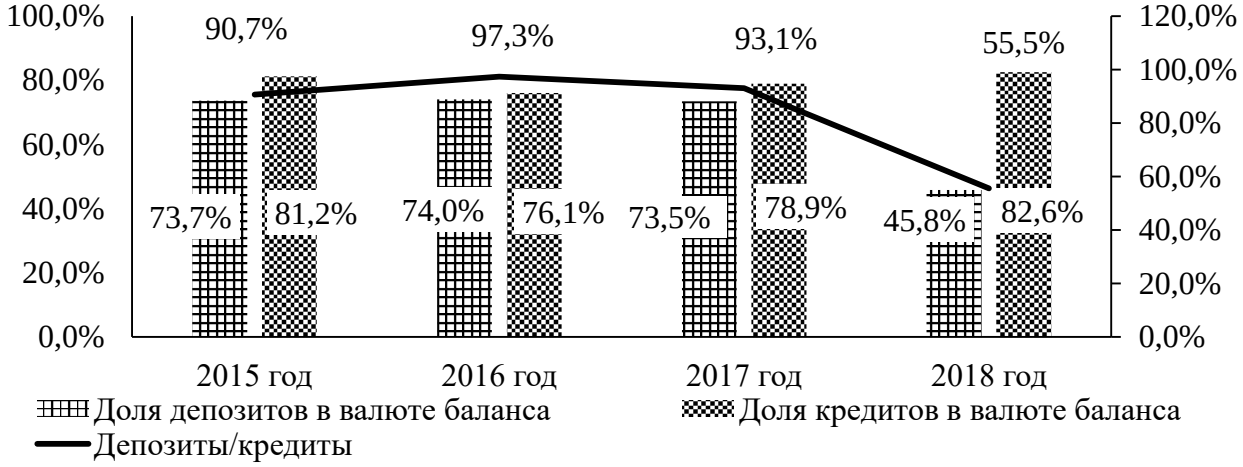


Рисунок 2 - Политика привлечения заемных средств АО «Цеснабанк» (АО «Jýsan Bank») за 2015-2018 гг., % [5]

Другими словами, действия АО «Цеснабанк» (АО «Jýsan Bank») в рамках оптимизации политики привлечения заемных средств должны быть

сконцентрированы в двух направлениях: сокращение объема кредитного портфеля путём его «расчистки» и повышения объемов привлеченного капитала и рост объема привлеченных средств, что и происходит в настоящее время: действия новых акционеров АО «Jýsan Bank» положительно повлияли на ситуацию - докапитализация на 78 млрд тенге, выкуп части сельскохозяйственных кредитов на 604 млрд тенге, формирование дополнительных резервов под обесценение займов на 551,5 млрд тенге и восстановление кредитных рейтингов заметно снизили риск дальнейшего оттока средств клиентов и сокращение разрыва между кредитным и депозитным портфелем.

Положительно повлияет на ситуацию и тот факт, что Казахстанский фонд гарантирования депозитов с 1 июня повышает ставки по сберегательным и срочным депозитам в иностранной валюте до 2%.

Также отметим тот факт, что на фоне повышенной устойчивости системы распределения средств между вкладчиками и заемщиками банковский сектор оказался абсолютно неустойчив к информационному экстремизму. Иррациональное с точки зрения финансовой логики, но профессиональное с точки зрения манипуляций массовым сознанием сообщение о якобы банкротстве банка породило локальный хаос в умах клиентов.

Очевидно, что менеджменту АО «Цеснабанк» (АО «Jýsan Bank») необходимо больше инвестировать в качество финансового ликбеза, что с одной стороны, обеспечит информационную безопасность, а с другой – повысит количество лояльных клиентов к банковским услугам.

Таким образом, у менеджмента АО «Цеснабанк» (АО «Jýsan Bank») появилась уникальная возможность открывать новые формы работы – от классики до фондов прямого инвестирования и связать науку с деньгами.

В целом, основной задачей долгосрочной антикризисной стратегии должно стать восстановление доверия клиентов и своевременное исполнение обязательств.

Список цитируемой литературы

1. Земли проблемного агрохолдинга «Алиби» передают инвесторам[Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.yandex.kz/turbo?text=https%3A%2F%2Fkursiv.kz

2. Информационное сообщение Председателя Национального Банка Казахстана Д. Акишева от 27.09.18 «Инфляция находится в целевом коридоре, инфляционные ожидания стабилизируются вслед за замедлением инфляции» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.nationalbank.kz

3. История спасения Цеснабанка завершилась продажей почти 100% акций. Как это было[Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://informburo.kz

4. Официальный сайт АО «Jýsan Bank»[Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://jysanbank.kz

5. Официальный сайт АО «Цеснабанк» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://old.tsb.kz
6. Цеснабанк готов работать со средствами ЕНПФ[Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://kursiv.kz

Гакельберг Т.Б., ст. преподаватель, м.э.н.
Тулюгенова С.Х., студентка 2 курса
Республика Казахстан, г. Петропавловск,
Северо-Казахстанский Государственный университет им. М. Козыбаева

TEAM-BUILDING В ОРГАНИЗАЦИИ

На данном этапе развития топ-менеджмент современных организаций уделяет значительное внимание процессам командообразование. Это явление больше всего распространено в странах с развитой рыночной экономикой, что наглядно демонстрирует рисунок 1.

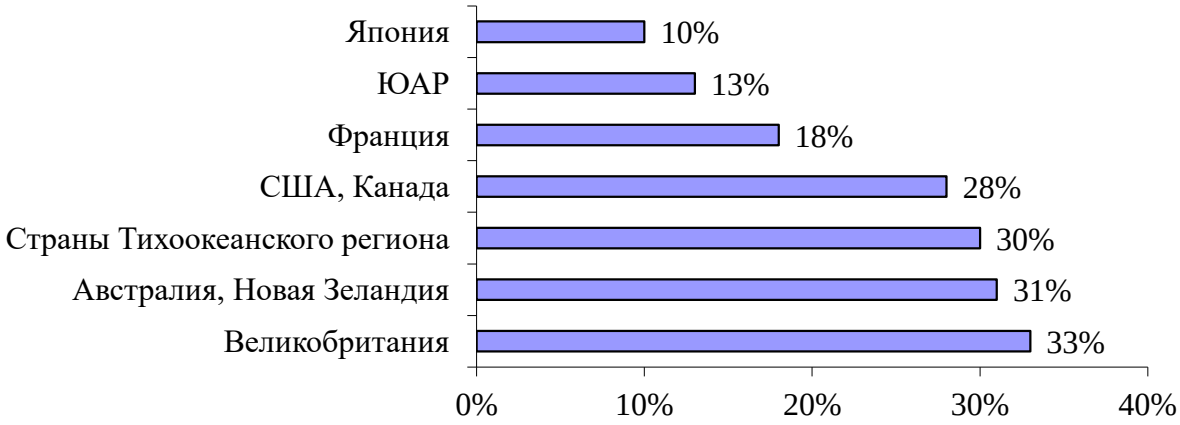


Рисунок 1 – Доля организаций (в %), где проводятся тренинги по приобретению навыков командной работы

Идея командных методов работы, заимствованная из мира спорта, стала активно внедряться в практику управления в 60 - 70 годы XX века. В настоящее время team-building (построение команды) представляет собой одну из перспективных моделей корпоративного менеджмента, обеспечивающих эффективное организационное развитие. Командное строительство направлено на создание групп равноправных специалистов различной специализации, сообща несущих солидарную ответственность за результаты своей деятельности и на паритетной основе осуществляющих разделение труда.

Исследования по выявлению факторов успеха руководителей организаций, подтверждают, что командообразование является одним из основных условий достижения высоких результатов деятельности организации.

По данным компании Hagberg Consulting Group, успешные руководители по сравнению с неуспешными наибольшее внимание уделяют формированию стратегии (41% времени против 29%), построению и развитию команд (34% против 18%), тратят меньше времени на контроль исполнения (25% против 53%).[1, с.25]

По социологическим опросам топ-менеджеров 150 компаний США, среди главных умений высшего руководства первое место занимает построение команды - 47%, вслед за этим идет стратегическое мышление - 44%, далее лидерство - 40% и способность мотивировать персонал - 34%. В настоящее время спрос на team-building (тим-билдинг) постоянно растет.

Team – building это:

– один из наиболее эффективных инструментов управления персоналом, позволяющий развить командный дух в работе сотрудников компании;

– team - building дает возможность выявить и реализовать личностный потенциал сотрудников;

– указывает на ошибки в общении, порождающие взаимное непонимание между членами рабочего коллектива компании;

– помогает найти варианты решения конфликтных ситуаций;

– развивает способность принимать решения в критических и нестандартных ситуациях;

– воспитывает в сотрудниках доверие к компании и друг к другу, приверженность целям компании;

– помимо этого team - building – это весомый метод нематериальной мотивации персонала, который позволяет сотрудникам почувствовать внимание компании к каждому ее сотруднику.

Рассматривая опыт отечественных и зарубежных компаний, которые добились существенных успехов в предпринимательской и инновационной деятельности, подтверждает, что основную роль в них играют не личности, а рабочие группы, высшей формой проявления которых являются команды.

В научной литературе специалисты по командообразованию приводят различные формулировки термина «команда». Проанализировав многие из них, и отбросив, малосущественные мы пришли к выводу, что под командой чаще всего понимают небольшое количество людей – автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним цели и задачи.

Командная работа играет ведущую роль в достижении общих организационных результатов. Люди, качественно выполняющие работу в команде, помогающие это делать остальным, быстро создают атмосферу сотрудничества и воодушевляют других на более эффективную реализацию своих профессиональных функций [3, с.205].

Использование командной работы приводит к значительному повышению качества рабочей силы, поскольку совместная деятельность требует самоуправления и высокой степени информированности членов

команды. Люди в группах различаются по возрасту, полу, образованию, культуре, верованиям и ценностным ориентациям. Возрастание индивидуальных различий работников требует от членов команд развития таких важных навыков, как способность работать с людьми, принадлежащими к другим большим социальным группам (расовым, этническим, религиозным и т. д.). Кроме того, командная работа требует использования в работе множественных трудовых навыков, а не только умения выполнять одну-две конкретные операции, что способствует личностному и профессиональному росту персонала, а в результате — к увеличению потенциала организации в целом.

Необходимость формирования команды может возникать в различных ситуациях развития организации. Быстрые изменения, как в политике, так и в бизнесе приводят к появлению задач, для решения которых в данный момент отсутствуют конкретные специалисты.

В связи с тем, что процесс командообразование зависит от многих факторов внутреннего и внешнего воздействия (характера), невозможно установить точный алгоритм формирования команды. Однако процедура командообразование должна включать реализацию следующих практических шагов представленных на рисунке 2.

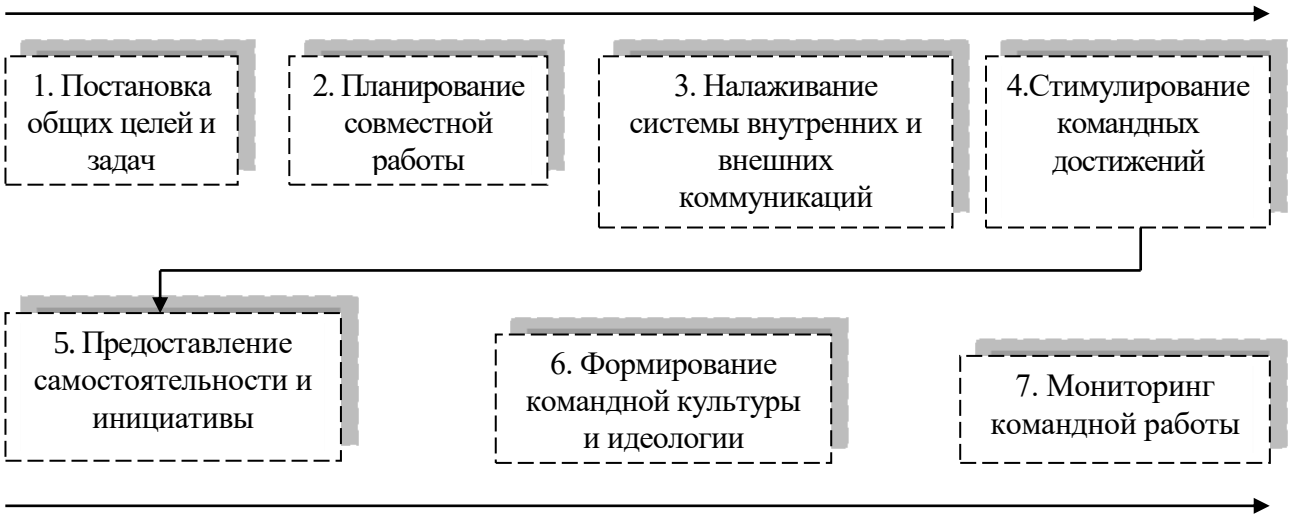


Рисунок 2 – Этапы формирования команды

Командному способу организации деятельности присущи:

– согласованное видение стоящих перед организацией задач и система распределения ответственности для их успешного решения;

– формирование направленности на общую и ясную цель;

– распределение ролей и позиций с целью достижения максимальной самоотдачи;

– обеспечение максимального включения каждого сотрудника в рабочий процесс;

– обеспечение совместной выработки решений;

– ориентация на эффективность и ситуационное лидерство;

– генерация новых идей и способов решения проблем;

– развитие внешних отношений и установление необходимых контактов с другими людьми и организациями;

– проверка и оценка эффективности выполнения работы.

Для построения успешной команды целесообразно использовать рекомендации, которые дают специалисты в области командообразования Дж. Гринберг и Р. Бэйрон:

– обучайте сотрудников навыкам работы в команде;

– вознаграждайте командное выполнение работы;

– предоставляйте управленческую поддержку;

– развивайте поддержку самих сотрудников;

– развивайте сотрудничество, как в рамках команд, так и между ними;

– отбирайте членов команды на основании их реальных или потенциальных профессиональных навыков.

Каждая команда в организации создается с целью реализации определенных задач, имеющих важное значение для жизнедеятельности организации в целом. В некоторых случаях команды имеют взаимозависимые цели: одна команда выполняет свою часть работы только после того, как другая выполнит свою.

Цели команды должны быть конкретны, определены количественно и качественно. В связи с чем можно различать следующие цели, представленные на рисунке 3.

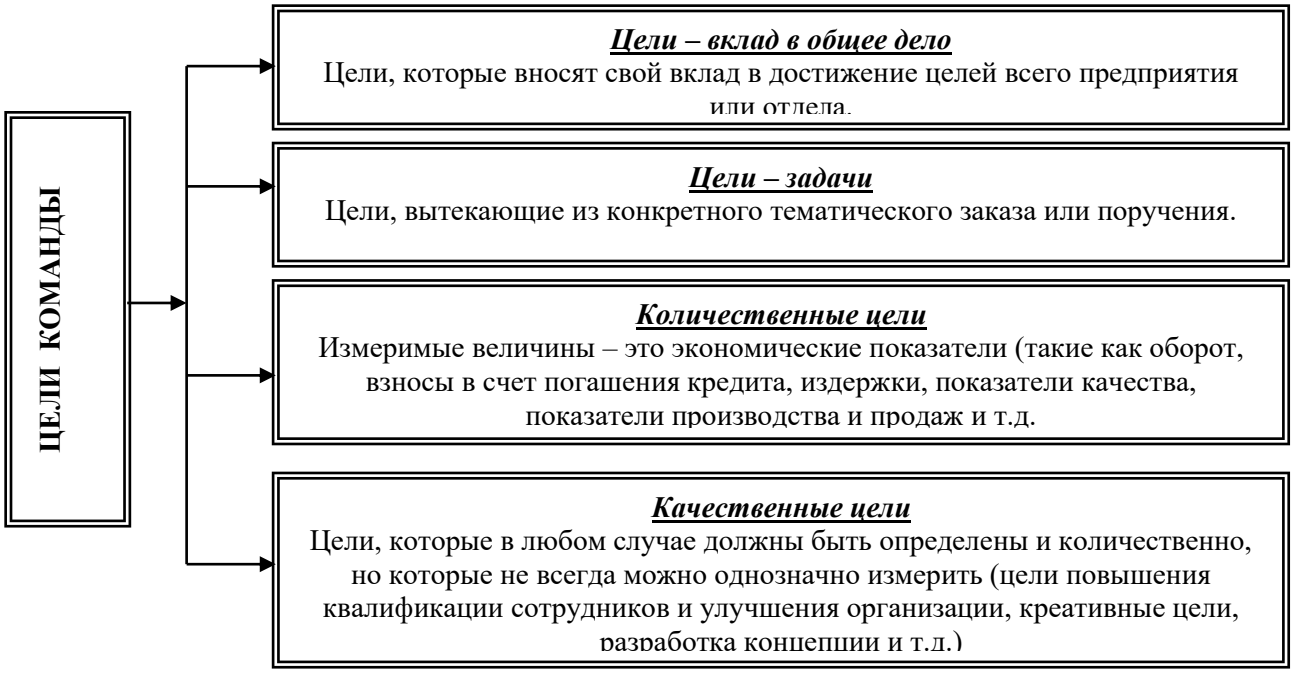


Рисунок 3 – Командные цели

Четко сформулированная цель с самого начала предотвратит дезориентированность и изнуряющий поиск основного направления работы команды. Согласованные цели, с одной стороны, гарантируют команде чувство успеха, а с другой – позволяют осуществлять контроллинг мероприятий и «расстановку вех» на пути к цели.

И все же, какой численности должна быть команда? Пять — подходящее количество людей, а двенадцать — слишком много? Что говорит по этому поводу наука? Из биологии поведения Конрада Лоренца нам знакомо понятие общности одиннадцати. В этом обозримом «первобытном племени», как предполагает Лоренц, каждый мог слышать, видеть, даже чувствовать других. Это было важно, потому что только так можно было обеспечить сплоченность против других, вражеских племен. А как обстоит дело сегодня?

И на самом деле, число «±7» указывает верхние и нижние границы максимальной пользы для продуктивности команды. Группы, включающие менее пяти членов, имеют значительно меньший потенциал, чтобы благодаря синергетическому эффекту добиться высокой продуктивности. Группы, в состав которых входит больше одиннадцати человек, или превращаются в «лекторий» (один член команды читает лекцию, а остальные слушают), или распадаются на несколько подгрупп. Обмен информацией и динамика всего рабочего процесса становятся малоуправляемыми. Соответственно быстро падает производительность.

Но большинство специалистов считают, что команда должна быть малочисленной. Приведем мнения некоторых из них.

По мнению Эдварда Лолера, в идеале команда должна включать пять-девять и никогда не больше 15 человек. Хотя некоторые задания, например, в промышленном производстве, могут требовать создания команд из 25-30 человек. Гленн Паркер утверждает, что производительность, ответственность, участие и доверие — все эти показатели ухудшаются по мере увеличения численности команды. Г. Паркер приходит к заключению: оптимальный размер команды — от четырех до шести человек, а 10-12 членов — это предел, когда еще сохраняется эффективность. Ян Р. Катценбах и Дуглас К. Смит говорят, что в команде должно быть от двух до 25 человек, «потому что большие группы людей — просто в силу их размеров — испытывают трудности в плане конструктивного взаимодействия друг с другом. Они достигают гораздо меньшего согласия по поводу деталей выполнения работы. Вероятность того, что 10 человек будут успешно работать по общему плану и нести солидарную ответственность за результаты своего труда, несмотря на их индивидуальные, функциональные и должностные различия, гораздо выше, чем вероятность столь же успешной работы 50 человек» [2, с.125].

Таким образом, численность команды зависит от специфики выполняемых ею работ, поэтому количество членов определяется индивидуально. Наиболее точным представляется «золотое правило» численности команды «семь плюс минус два».

В заключение можно сказать, что грамотно сформированная команда устойчива к внешним воздействиям, она становится единым организмом, который способен гибко реагировать на изменения ситуации.

Командообразование - это процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организации, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический интеллектуальный и творческий потенциалы.

Список цитируемой литературы:

1) Безрукова Е.Ю., Блинова Ю.В., Лямин А.В., Жуков Ю.М. Командообразование в режиме реального времени //Справочник кадровика. 2002..

2) Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». - 2-е изд. - М.: Флинта: МПСИ, 2002. - 648 с.

3) Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т. Технология создания команды. - СПб.: Издательство «Речь», 2002 - 224 с.

4) Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Теория и практика командообразования. СПб.: Речь, 2004. 304 с.

Гакельберг Т.Б., ст. преподаватель, м.э.н.
Хамзина К.А., студентка 2 курса

Республика Казахстан, г. Петропавловск, Северо-Казахстанский Государственный университет им. М. Козыбаева

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ КОМПАНИИ

Под «кадрами» как правило подразумевают грамотных сотрудников, минувших заблаговременную профессиональную также имеющих особыми познаниями либо навыком деятельность во выбранной области работы. Кадровый Состав — все без исключения личности, действующие согласно найму либо согласно трудовому соглашению. В отличии с «кадрами» представление о понятии «персонал» считается наиболее обширным, таким образом в целом используется с целью установления абсолютно всех занимающихся в организациях, фирмах также организациях. [2, с. 117]

Результативность профессиональной деятельность во фирмы обусловливается, качеством совершенной работы абсолютно всех 3-х уровней управления компании, а непосредственно:

1. высшего звена управления;
2. деятельностью профессиональных кадровых служб;
3. линейные менеджеры, которые играют ведущую роль в этом процессе.

Общий интегральный показатель - показатель удовлетворенности сотрудников - следует добавить в этот список.

Что можно использовать в качестве критерия эффективности такой работы на всех уровнях управления? Проанализируем данную вопрос согласно к каждому уровню управления.

Высшее звено управления

В высшем уровне управления критерием эффективности кадровой деятельности смогут служить только лишь те показатели (оценивающие

характеристики), какие говорят об жестком также удачном выполнении свойственных непосредственно данному степени вопросов также ценностей ведения этой деятельности, этих ключевых профессиональных законов также основ, какие также обязаны осуществляться данными органами управления. Важность людского и интеллектуального потенциалов в работе с людьми просто обследуется анализом инвестиции абсолютно всех разновидностей денег(в том числе постройка также вещественно-промышленное предоставление) во службу с народами, формирование с целью их удобных обстоятельств деятельность также способностей своего формирования — профессионального, вещественного, внутреннего, физического. В свой мнение, годичные итоговые инвестиции фирмы в облагораживание работников зон, подготовка работников, во концепцию общественной также вещественной помощи, события коллективной культуры, усовершенствование квартирных обстоятельств, формирование спорта также иных конфигураций здравого вида существования обязаны непременно быть выше необходимую сумму денег, оттеняемых в формирование производственных мощностей, систему реализована продукта также прочие научно-технические также промышленные движения.

Иным значимым критерием эффективного ведения кадровой работы в данном степени считается уровень исполнения кадровой политики фирмы, применения ресурсов, назначенных около целевых проблемы данной политические деятели. Немаловажно подразумевать также в таком случае, то что признаком производительности профессиональной деятельность считается увеличение удельного инвестиции во людишек, во принимаемые профессиональные постановления: часть денег в подготовке работников (во расчете в 1 работника), во их формирование, подготовка, вознаграждение также т. п.

Без сомнения, важным критерием качества работы с персоналом данного уровня управления является информация о внимании, которое уделяется этой проблеме на более высоких уровнях компании - совете директоров, совете директоров и другие, в том числе количество обсуждаемых вопросов, принятые решения и их реализация.[2, с. 119]

По- моему мнению, создание и функционирование специализированных комитетов и комитетов, связанных с этими вопросами в этих органах, является серьезным фактором внимания высшего руководства компании к кадровым вопросам. Речь идет об административном комитете, комитете персонала, тренингах, социальной помощи и других.

Важные критерии эффективности работы с людьми на этом управленческом уровне, по нашему мнению, должны включать степень информационной поддержки работы с людьми.

Кроме того, важны все компоненты этого процесса: надежность бухгалтерского учета, обработка аналитической корпоративной информации о персонале, а также доступность средств информирования сотрудников, публикуемых компанией, и предоставление официальной, профессиональной, социальной информации непосредственно сотрудникам и их рабочие места, а

также получение информации о практике кадровой работы на фирмах-конкурентах, об опыте других организаций в проведении кадровой работы.

Важным элементом такой информационной системы является процесс обсуждения кадровых проблем на оперативном совещании руководителей подразделений, на котором быстро определяются все проблемы с обслуживанием и кадрами во всех бизнес-единицах, устанавливаются срочные меры для изменения проблем в этой области, руководящих должностей и топ-менеджеров. быть.

Несомненно, важным рабочим критерием для этого уровня является общепринятый стиль работы топ-менеджеров компании с людьми. Мы должны приветствовать систему их регулярных встреч с различными категориями сотрудников, установленные процедуры рассмотрения жалоб и жалоб сотрудников, внимание к знаменательным датам (годовщины, праздники, дни рождения, награды и т. д.)

Как своих сотрудников, так и членов его управляющая команда, а также партнеры, поставщики, клиенты компании, т. е. внешний имидж персонала компании, важны. Более того, для проявления такого внешнего имиджа персонала мы бы рекомендовали уделять внимание не только человеческой стороне общения с партнерами, клиентами, но и помогать им в развитии своего бизнеса, в обучении, консультировании, то есть в строительстве. алгоритм уважения к своим партнерам и клиентам с желанием всячески содействовать их росту и процветанию.

Конечно, критерием эффективности работы персонала на этом уровне управления является также степень сплоченности и квалификации (в управлении персоналом) управленческой команды, включая обучение руководству, публикация монографии, книги и статьи по кадровой тематике.

Если мы возьмем уровень работы профессиональных кадровых служб, критерием их эффективности в работе с людьми является, на наш взгляд, такой показатель, как удельная эффективность кадровых решений (т. е. стоимость этих решений), с точки зрения штатного работника) исходя из оценки потребителей (потребителей) этих услуг. Этот показатель дает объективную картину работы каждого сотрудника кадровой службы глазами непосредственного потребителя этих услуг.

Естественно, эффективность работы кадровой службы зависит от квалификации кадровых сотрудников, их специализации по видам кадровых действий, разработанности кадровых технологий, даже количества сотрудников этой службы. В кадровой службе обязательно должен быть набор обязательств, которые публично раскрываются всем подразделениям компании в отношении сроков и качества исполнения заказов на конкретные кадровые действия.

Такая рекламируемая корпоративная культура этого сервиса может включать в себя власть над другими сервисами компании. Это особенно важно в условиях постоянной конкуренции между сервисным и служебным отделами компании, где поведение сервиса определяется особыми обязательствами и рабочими технологиями по запросу заслуживающих (заказывающих)

подразделений.

Чтобы построить эффективную кадровую службу для компании, следует учитывать наиболее характерные, типичные ошибки в их работе.

Одна из наиболее распространенных таких ошибок - общая жалость сотрудников по отношению к сотруднику, которого вылечили или уволили. Самое неприятное в том, что часто слова обвинения в высоком руководстве, якобы имевшего место без сердца, бесчеловечности, жестокости по отношению к подчиненным, звучат громко в присутствии самих преступников. Сотрудники отдела кадров иногда забывают, что они являются представителями работодателя, высшего руководства и акционеров компании, и их задачей является не пустая симпатия, а четкие, законные действия по реализации решений высшего руководства.

Работники должны быть не против своего руководства, а выполнять свои производственные функции, зная, что противостояние руководству возможно только до того, как он примет соответствующее кадровое решение, но ни в коем случае после его принятия. Кадровая служба - это не профсоюз и не противодействие его руководству, а группа специалистов, действующих четко и профессионально, вместе с работодателем, с четко определенными функциями, одна из них они требуют безоговорочного выполнения решений своих руководителей по кадровым вопросам. Еще одной характерной ошибкой кадровых служб является неспособность работать так, как планировалось, для достижения определенного конечного результата.

Серьезной ошибкой кадровой службы является также ее близость, непрозрачность, отсутствие собственных правил выполнения кадровых приказов и решений в точно установленные сроки и на определенном качественном уровне. Такие требования возникают из-за традиционных проблем взаимодействия доходных подразделений компании и ее сервисных, сервисных служб. Чтобы устранить эти проблемы, формирование чувства взаимного уважения, нам нужна такая культура персонала, которая имеет свои жесткие сроки выполнения заказов, порядок формирования этих заказов, стандарты качества работы. работа и взаимодействие с другими подразделениями. Например, чтобы решить проблемы с наймом новых сотрудников, высокопроизводительный отдел кадров должен определить технологию, используемую для заказов. (в основном понятным для клиента), чтобы обеспечить условие поиска подходящих кандидатов (например, 14 рабочих дней) и назвать критерии качества работы.

Все эти действия публично объявлены и строго выполнены. К сожалению, некоторые другие сценарии часто встречаются в жизни («Бери, что они дают, и когда мне удобно»), что является явным упущением кадровых служб.

Значительные сбои в этих услугах могут включать в себя чрезмерное соблюдение Трудового кодекса (также из-за страха), страсть к работе в офисе, отсутствие риска и ответственности за определенные кадровые решения, а также нежелание помогать руководителям с их рабочей силой. Все это наносит ущерб авторитету кадровых служб, приводит их деятельность в стиль работы

прошедшего времени, значительно снижает эффективность работы.

Список цитируемой литературы

1. [http://www.elitarium.ru/ehffektivnost-kadrovoj-raboty-sotrudnik-personal-kadry-upravlenie-rukovodstvo-kriterij-rukovoditel-avtoritet-podrazdelenie-komanda-obuchenie-razvitie-udovletvorennost/]
2. Гужина Г.Н. Критерии эффективности кадровой политики.-2015.-117-119 с.

УДК 330

Зубков С.Д., к.геогр.наук, доцент
Галаев И.М., магистрант 2-го курса
РАНХ и ГС Липецкий филиал
Г. Липецк, РФ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА

Развитие малого и среднего бизнеса является одной из ключевых задач, определенных для выполнения в рамках национальных приоритетов развития России на современном этапе не только с экономической, но и с социальной точки зрения.

Наличие большого количества проблем в области развития данного вида предпринимательства формирует необходимость вмешательства государственных органов в данный процесс.

Однако, присутствуют противоречия между значительной потребностью со стороны государства в развитии малого и среднего бизнеса и недостаточно высоким уровнем проработки и реализации соответствующих программ поддержки малого и среднего бизнеса [2, с. 24].

Существование проблем в области развития малого и среднего бизнеса является очевидным фактом [1, с. 98].

Формирование системы поддержки среднего и малого бизнеса необходимо не только на федеральном, но и на региональном уровне. При этом необходимо учитывать специфику развития малого и среднего предпринимательства в том или ином регионе.

Одним из наиболее эффективных инструментов, используемых для воплощения этого является формирование системы региональных проектов развития малого и среднего предпринимательства в рамках системы реализации национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». Национальный проект структурирован таким образом, чтобы предложить необходимые меры поддержки предпринимателю на каждом этапе жизненного цикла развития бизнеса: от появления идеи начать бизнес, далее -

регистрации и помощи в получении доступного финансирования, имущественной поддержки, до реализации проектов в отдельных отраслях (туризм, сельское хозяйство) и расширения бизнеса с выходом на экспорт.

При этом основные цели национального проекта установлены следующие:

- увеличение численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей до 25 млн чел. к концу 2024 г.;

- увеличение доли малого и среднего предпринимательства в ВВП до 32,5% к концу 2024 г.;

- увеличение доли экспорта субъектов малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей, в общем объеме несырьевого экспорта до 10 % к концу 2024 г.

В рамках регионального проекта «Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства», осуществляемого в Липецкой области, установлены соответствующие цели и показатели данного проекта, определены его основные результаты.

Региональный проект «Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства» предусматривает комплекс мер по упрощению доступа в электронном виде для субъектов МСП к мерам поддержки, услугам, сервисам организаций инфраструктуры развития МСП и сбыта товаров и услуг.

Будет завершено строительство технопарка в г.Липецке. Планируется создание промышленных парков.

В Липецкой области определен единый орган управления организациями инфраструктуры поддержки. Все организации инфраструктуры будут размещены на одной площадке под единым брендом «Мой бизнес». Центр экспорта реализует комплекс мер по выводу на экспорт не менее 140 МСП.

Основными целями данного регионального проекта определены следующие:

1) к 2024 году численность занятых в сфере малого и среднего предпринимательства (далее – МСП), включая индивидуальных предпринимателей, составит не менее 177,0 тыс. человек, в том числе за счет поддержки, оказанной субъектам МСП в рамках регионального проекта «Акселерация субъектов МСП» и увеличения числа субъектов МСП, получивших поддержку до 10,8 тыс. единиц к 2024 году;

2) к 2024 году доля экспортеров, являющихся субъектами МСП, включая индивидуальных предпринимателей, в общем объеме несырьевого экспорта составит 5% за счет увеличения количества субъектов МСП, выведенных на экспорт при поддержке центров (агентств) координации поддержки экспортно-ориентированных субъектов МСП к 2024 году до 140 единиц.

Однако, на региональном уровне считаем необходимым предусмотреть в качестве одной из целей регионального проекта - увеличение доли малого и среднего предпринимательства в ВВП к концу 2024 г., что будет более полно

отражать необходимость не только формирования количественного роста данного вида бизнеса, но и показывать его вклад в развитие общей экономической ситуации.

Библиографический список

1. Давыдова Е.Ю. Малый бизнес в России: проблемы развития и драйверы роста//Научный руководитель. 2018. Т. 1(25)2018. № 1 (25). С. 89-98.
2. Данкова Ж.Ю., Пигалёва П.В. Реализация программ развития малого и среднего бизнеса в России//ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. 2018. Т. 23. № 1 (23). С. 24-33.
3. Крючкова К.А.Правовые проблемы регулирование малого и среднего бизнеса в России125 //Наука и практика регионов. 2018. No 2 (11). С. 44-49.
4. Маргулис Р.Л. Современные налоговые льготы и преференции для малого и среднего предпринимательства //Дневник науки. 2017. No 9 (9). С. 11.
5. Намятова Л.Е., Сёмин А.Н., Лылов А.С. Малый бизнес в России: теория, практика и перспективы развития//Агропродовольственная политика России. 2017. No 11 (71). С. 79-83.

Гончарова Е.А.
канд. юрид. наук, доцент,
Россия, начальник управления государственной службы и кадровой работы администрации Липецкой области

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (НА ПРИМЕРЕ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ)

Подготовка и повышение профессионального уровня кадров государственной службы - среди важнейших задач государственной политики.

Сегодняшний мир стремительно меняется, и ко всему, что происходит в жизни, общество предъявляет повышенные требования, в том числе и к работе государственных служащих. Государственная служба - один из важнейших институтов, который заслуженно получил статус «локомотива» по обеспечению движения механизма государственного управления. Сегодня в системе государственной службы РФ происходят большие изменения. И они накладывают серьезный отпечаток на всю деятельность чиновников.

В любой организации кадровая служба играет очень важную роль, особенно в современных условиях. Она - координатор и организатор всей работы с кадрами, кадровой политики и всех общественных мероприятий, вплоть до создания социально-психологического микроклимата в коллективе.

Поэтому с каждым годом кадровая служба совершенствует принципы своей работы, активно внедряет передовые кадровые технологии. И речь здесь идет не только о внедрении высокотехнологичных продуктов и решений, которые значительно повышают эффективность работы, но и о формировании новой модели управления персоналом, требующей различных методик, применения эффективных «рычагов» и использования грамотных приемов, обеспечивающих правильные решения.

Новые технологии сняли с кадровых работников множество рутинных процессов, связанных с первичным отбором и обзвоном кандидатов, оформлением документов и заявок. У менеджеров по персоналу освободились ресурсы для творческих и стратегических задач.

Сегодня HR-служба - это мостик между топ-менеджментом и персоналом организации, своеобразный проводник изменений. В рамках цифровизации через HR проходит множество важных задач, например, он разрабатывает профили сотрудников, которые будут востребованы в цифровой реальности, формирует команды будущего, отвечает за продвижение инновационной культуры, способствует кросс-функциональному взаимодействию. В их зоне ответственности – правильно преподносить сотрудникам информацию о переменах, осваивать новые принципы работы и навыки. Ведь от реализации, подготовки высококвалифицированных и эффективно работающих специалистов напрямую зависит качество государственного управления. Обеспечить государственные органы не только инициативными, надежными, но главное - профессионально грамотными специалистами, способными эффективно выполнять возложенные на них функции, - одни из приоритетных задач, стоящих перед кадровой службой администрации Липецкой области.

В связи с этим идет активный поиск новой модели кадровой системы, где степень самостоятельности и мотивация специалиста возрастают. За счет использования современных технологий и методик внедряются новые организационные формы работы, методологические новшества, проводится перераспределение ресурсов.

Для того чтобы такая система работала четко и слаженно, важно строго соблюдать основные принципы управления персоналом, ведь именно они позволяют всем структурам и их сотрудникам работать организованно и эффективно, профессионально и быстро реагировать на вызовы времени.

Скорость тех изменений, которые происходят сегодня в современном мире, уже никого не удивляет. Большинство трендов связано со сменой образовательной парадигмы, главное предназначение которой заключается в переходе от концепции базового образования (призванного вооружать человека знаниями и умениями) к концепции обучения в течение всей жизни (Lifelong learning (LLL) - от анг. «обучение длиною в жизнь»). Суть данной идеи можно выразить одной фразой: «Учиться – никогда не рано и никогда не поздно» [1].

Говоря другим языком, формальное образование перестает быть процессом трансляции знаний – акцент постепенно перемещается на умение

учиться самостоятельно, а стремительное развитие технологий приводит к тому, что профессионалам приходится постоянно делать апгрейд (перенастройка мозга, встряска) знаний для решения задач. Чтобы выжить и процветать, организации и компании должны уметь приспосабливать и совершенствовать свои знания и навыки для удовлетворения меняющихся потребностей. И здесь самое важное, чему стоит научиться человеку, - это учиться. Сегодня все больше и больше людей понимают, что процесс обучения и образования только тогда имеет смысл, когда он продолжается всю жизнь. Не зря народная мудрость гласит: «Учиться никогда не поздно» или «Век живи – век учись».

Обучение в течение всей жизни в современном мире - это больше чем концепция. Это философия, пустившая корни и давшая жизнь различным организациям по всему миру. Каждый день происходят тысячи изменений. В связи с этим концепция lifelong learning сегодня популярна как никогда.

На самом деле суть идеи «LLL» заключается в том, что человек может и должен быть открытым для новых решений, навыков или отношений. Обучение в течение всей жизни дает каждому возможность реализации своего потенциала, причем во всех возрастах, вне зависимости от места и времени и иных обстоятельств, используя все возможные каналы, способы и методы обучения. Появление всё новых и новых инструментов и технологий создает большой потенциал для развития непрерывного образования.

Прошло то время, когда кадры подбирались хаотично: главными критериями отбора выступали профессионализм и диплом с отличием, а личностные качества сотрудника отступали на второй план. Сегодня подбор персонала в организацию основывается на новых, нестандартных методах, применении новаторских инструментов взаимодействия с человеком, при внедрении которых он открывает свою этичную сторону. Деловые игры, поединки, нестандартные вопросы и новый подход к системе взаимодействия с персоналом позволяет отобрать наиболее ценные кадры, выявить профнепригодность, апатичность, несоответствие корпоративной культуре уже на этапе первой встречи.

Работа в администрации региона и исполнительных органах государственной власти является государственной гражданской службой. Поэтому путь подбора персонала определен законом. Это открытый конкурс, в котором любой гражданин РФ может участвовать при соответствии квалификационным требованиям. Информация о конкурсах находится в открытом доступе и размещается на официальных сайтах администрации области, управления госслужбы, в соцсетях, а также публикуется в «Липецкой газете».

Для того чтобы привлечь на гражданскую службу области наиболее квалифицированных специалистов, управлением государственной службы и кадровой работы ведется целенаправленная работа. Проводятся «Дни открытых дверей», идет информирование населения через СМИ, социальные сети, для комиссии (в состав которой входят курирующие руководители, независимые эксперты – специалисты в соответствующей сфере, психологи)

готовится объективная информация о претендентах. Большое значение при проведении конкурса имеют инструменты, используемые в ходе оценки кандидатов.

Процесс оценки кандидатов - довольно сложная процедура, состоящая из нескольких этапов с использованием различных методов и систем, помогающих раскрыть потенциал будущего сотрудника. Это тестирование, индивидуальное собеседование, анкетирование, групповые дискуссии, эссе.

Данные методики позволяют получить объективную информацию о квалификации претендента, его профессиональных качествах, составить объективный психологический портрет и помочь ему проектировать карьерную траекторию.

Для отбора кандидатов на руководящие должности используются одни из последних HR-технологий: грин рум, панельные дискуссии, кадровые комиссии. Это позволяет привлечь на службу высококвалифицированных, компетентных в своей профессии и соответствующих современным тенденциям руководителей.

С конца 2018 года администрация региона стала использовать современные технологии ассессмент-центра. Он ориентирован на оценку личных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, а также на выявление потенциальных возможностей специалистов. На сегодняшний день технологии ассессмент-центра являются одним из наиболее точных методов оценки компетенций сотрудников. Если с их помощью точно оценить потенциал человека, выявить сильные и слабые стороны, доминирующий стиль деятельности, то можно быстро «вырастить» успешного руководителя.

В текущем году при проведении конкурсных процедур на замещение вакантных должностей категории «руководители» стал применяться инновационный метод отбора «Green room». Оценка участников проводится по многокомпонентной модели с использованием комплексного подхода. Первоначально претенденты проходят оценку личностных качеств, в том числе и по методу «ассессмент». Далее анализируются поведение и действия кандидатов в рамках смоделированной ситуации, позволяющей максимально раскрыть потенциальные возможности кандидатов в предстоящей работе. Важным элементом в данной практике является решение кейсов по специфике деятельности того управления, на руководящую должность в которое проводится конкурс.

Заключительный этап испытаний - презентация проекта и панельное интервью. По итогам комплексной оценки составляется рейтинг, который учитывается комиссией при принятии окончательного решения.

Оценка кандидатов имеет целевую установку как при подборе кадров, так и при решении целого спектра задач, таких как планирование последующего профессионального развития сотрудника, прогнозирование его карьерных перспектив, выявление потребности в обучении и повышении квалификации.

Стоит отметить, что привлечение молодежи на государственную службу – одна из важнейших задач, которую ставит перед кадровыми службами глава администрации области Игорь Артамонов. Омоложение кадрового состава, внедрение новейших подходов в систему государственного управления, свежий взгляд на профессиональную деятельность, плюс высокая мотивация к изменениям – вот далеко не полный список тех возможностей, которые открываются благодаря принятию молодых специалистов на госслужбу.

С каждым годом количество молодых лиц, назначаемых на должности государственной гражданской службы в системе исполнительных органов государственной власти области, увеличивается.

Поэтому повышение профессионального развития молодых госслужащих – в фокусе нашего внимания. С первых дней управление госслужбы и кадровой работы администрации Липецкой области старается закрепить за молодыми сотрудниками наставников, провести учебные курсы, обеспечить повышение профессионального уровня молодых специалистов. Именно наставник помогает новичку освоиться, понять специфику и особенности работы.

Второй год подряд в регионе проводится межрегиональный образовательный форум «Вектор развития». Именно на этой площадке под руководством высокопрофессиональных коллег-наставников для молодых госслужащих проводятся адаптационные мероприятия, направленные на профессиональное овладение ценностями корпоративной культуры, успешное включение в служебную деятельность в составе коллектива, развитие мотивации для эффективного исполнения государственных задач. В прошлом году в нем участвовало более 100 человек. В этом году расширилась не только география участников (добавилось 7 регионов Российской Федерации), но и возросло их количество.

Кроме того, в начале года для молодых государственных служащих Липецкой области проводился workshop - один из современных видов эффективного обучения. Другими словами, это мастерская, в которой под руководством мастера своего дела можно создавать уникальные интеллектуальные проекты и обмениваться опытом. И здесь важно отметить, что наставничество - это не только передача жизненного опыта поколению Z. Зачастую молодые специалисты также могут выступать наставниками для своих старших коллег, например, в сфере новых IT-технологий.

Считается, что дополнительное образование специалист сегодня должен получать не реже чем раз в пять лет, так как для работодателя важно видеть, что кандидаты с хорошим профессиональным опытом умеют и хотят учиться. Поэтому к процессу повышения профессионального уровня более опытных специалистов управление госслужбы и кадровой работы администрации Липецкой области подходит не как к рутинному направлению, а как к возможности передать качественные знания служащим и рассмотреть лучшие региональные и мировые практики решения вопросов в соответствующих предметных областях.

На сегодняшний день в ходе обучения используются современные интерактивные методы: компьютерные симуляторы, квест-технологии, форсайт-сессии, деловые игры, тимбилдинг. Для проведения курсов повышения квалификации госслужащих приглашаются профессиональные бизнес-тренеры из ведущих вузов Москвы, Санкт-Петербурга, Воронежа. Уровень их преподавания максимально высокий за счет использования разнообразных авторских методик и интерактивных современных образовательных технологий. Но не у каждого сотрудника есть возможность отрываться от работы, чтобы погрузиться с головой в академическую программу,поэтому успешной альтернативой офлайн-образованию стали виртуальные университеты. Современные образовательные платформы предлагают сегодня бесконечную вереницу форматов обучения на любой вкус. Дистанционные курсы с практическими заданиями, тестами, обратной связью и нетворкингом вполне успешно конкурируют с офлайн-образованием и привлекают множество слушателей, которые готовы к обучению и ценят свое время.

В частности это позволяет пользователям заниматься ежедневно, находясь территориально в любом месте. Исходя из вышесказанного высокая скорость изменений в информационной среде и развитие технологий стали катализатором и драйвером эволюции данного тренда, а непрерывное обучение - новой нормой. Остановка же в обучении специалиста показывает, что он не готов выходить из зоны комфорта, ставить перед собой новые задачи, развиваться профессионально и идти в ногу со временем. И здесь включается тревожная кнопка: «Не будешь учиться новому – останешься за бортом».

Чтобы успешно справляться с управленческими задачами, нужно обладать максимумом энергии. В этом понятии много составляющих: «закалка» тела и духа лидера, мотивация к свершениям, готовность к напряженной работе, стрессоустойчивость и работоспособность. Хорошо, если человек уже обладает такими качествами, но чаще всего нужно над собой работать, чтобы их достичь.

Уделять внимание занятиям спортом на работе придумали не вчера. Преимущества этого подхода более чем очевидны: физическая активность помогает переносить эмоциональные и умственные нагрузки, снимать напряжение и «заряжает» на победы в социуме. К тому же спортивные специалисты легче справляются со своими обязанностями, более активны и трудоспособны, физически здоровее и более стрессоустойчивы, реже болеют. Поэтому для многих сотрудников администрации Липецкой области формирование активной жизненной позиции и пропаганда здорового образа жизни стали неотъемлемой частью жизни и важным элементом корпоративной культуры. Работники регулярно посещают тренажерный зал, занимаются йогой, участвуют в спартакиадах и сдают нормы ГТО. В текущем году для повышения работоспособности, поддержания хорошей физической формы приняли решение о реализации проекта «Здоровый образ жизни – путь к успеху!», в рамках которого проводятся флешмобы, спартакиады, соревнования. Кроме того, спорт – это еще и один из эффективнейших

способов сплочения коллектива, а, как известно, корпоративные спортивные мероприятия никогда не теряли своей актуальности. Чтобы корпоративная культура стала конкурентным преимуществом, нужно работать над созданием эмоциональной связи между сотрудниками. HR-стратегия как раз и помогает руководителям прививать в коллективе необходимые ценности, способствующие ее формированию. В заключение хочется сказать следующее: только правильно отобранные сотрудники, постоянно повышающие свой профессиональный уровень, ведущие здоровый образ жизни и регулярно занимающиеся спортом, нацеленные на достижение общих целей и объединенные общей миссией могут стать слаженной, творческой, высокопрофессиональной командой единомышленников, которая будет поддерживать друг друга преодолевать сложности, находить неординарные пути решения, черпать энергию и в работе, и в хобби, заниматься теми видами спорта, которые приносят удовольствие и добавляют энергии. А чтобы получить максимальную отдачу от команды, нужно делать все возможное для улучшения их ежедневного рабочего процесса и развивать такую культуру труда, где каждый верит в то, что делает, и в компанию – ведь это вдохновляет людей стремиться быть лучшими.

Список цитируемой литературы

1. Ондар Б.Н. Современные проблемы института государственной службы в России // Молодой ученый. 2019. №7. URL https://moluch.ru/archive/245/56492/ AlfaHealth

Гурина М.А., канд. экон. наук, доцент
Юрко А.В., студент направления подготовки ГМУ
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Липецкий филиал

К ВОПРОСУ ОБ УПРАВЛЕНИИ СФЕРОЙ КУЛЬТУРЫ

Управлением в сфере культуры представляет собой деятельность, направленную на эффективную организацию функционирования отраслей, учреждений и иных институтов сферы культуры для достижения поставленных целей и выполнения своей общественной миссии [2, С. 8].

Преобразования экономической системы России оказали немалое влияние на деятельность учреждений сферы культуры. Командно-административная система обеспечивала функционирование учреждений культуры за счет централизованно перераспределяемых ресурсов. Однако в современных рыночных условиях хозяйствования государственное финансирование многих отраслей экономики, в том числе и культуры,

существенно сократилось, что повлекло за собой необходимость поиска новых форм управления сферой культуры и привлечения новых источников финансовых средств.

К важнейшим условиям решения методологических проблем эффективного развития сферы культуры относится поэтапное повышение эффективности процесса стратегического управления предоставляющими культурные услуги населению организациями, а также создание современной, адекватно отвечающей требованиям рыночной экономики структуры хозяйственных институтов, которая в полной мере соответствовала бы экономическим и социальным интересам всех субъектов хозяйствования.

Существующий в настоящее время механизм управления сферой культуры характеризуется отсутствием системности и учета причинно-следственных связей между различными субъектами, обеспечивающими предоставление культурных услуг населению России. Данное обстоятельство не позволяет местным, региональным и федеральным органам управления сферой культуры эффективно приспособить процессы финансирования хозяйствующих субъектов к рыночным условиям, обеспечив рациональное использование ресурсов отдельных организационно-правовых структур и государства в целом [1, С. 28] .

Современное управление культурой предполагает отход от следования привычным предписаниям вышестоящего, гибкое и последовательное осуществление таких основополагающих принципов социального управления, как планирование и регулирование.

В процессе сохранения и увеличения сети учреждений культуры и искусства наличие профессионально подготовленных кадров становится одной из важнейших проблем сферы культуры. Следует отметить низкий уровень заработной платы и утрата престижности профессии привели к уходу многих работников в другие сферы деятельности. В силу тех же причин резко сократилось количество молодежи, стремящейся к трудоустройству в данной сфере. Важной проблемой стало, помимо всего прочего, отсутствие практики подготовки региональных кадров в вузах страны посредством целевого набора.

В настоящее время культурная сфера не может рассматриваться и развиваться как сфера исключительно ведомственных интересов органов культуры. Условием сохранения культурно-исторического наследия, воспроизводства творческого потенциала, развития культурной жизни является привлечение внебюджетных источников финансирования, сотрудничество с финансовым, промышленным, торговым капиталом, общественными движениями и организациями. Современные социокультурные учреждения находятся в ситуации выбора между квалифицированным и эффективным использованием экономических методов управления и новых механизмов хозяйственной самостоятельности, конкуренцией за бюджетные средства, привлечением внебюджетных средств, с одной стороны, или поиском новой сферы приложения своих усилий в жестких условиях рыночной экономики – с другой.

Стало очевидным, что современный бизнес заинтересован в сотрудничестве с культурной сферой, поскольку формирование и продвижение имиджа и репутация фирм, спонсорство, патронаж, благотворительность, работа с персоналом, рекламные кампании, стимулирование продаж становятся невозможны без таких социокультурных технологий, как конкурсы, выставки, культурные программы.

В последние десятилетия среди управленческой иерархии в сфере культуры получили широкое распространение идеи программирования социокультурного развития, большая привлекательность которых обеспечена возможностью дополнительного, целевого финансирования из средств государственного бюджета. Подобная поддержка учреждений культуры в условиях бюджетного финансирования и низких доходов от платных видов деятельности существенно расширяет экономические методы управления и регулирования, поскольку выделяемые средства полностью обеспечивают конкретную культурную деятельность, что гарантирует заинтересованную активность работников культуры, реализующих конкретные задачи программы. Тем не менее, большинство социокультурных учреждений обращается за поддержкой к коммерческому сектору и большому бизнесу, справедливо считая, что такое сотрудничество может представлять взаимный интерес [3, С. 289].

Таким образом, эффективность партнерства в сфере культуры может быть достигнута в результате сотрудничества государственного, коммерческого и общественного секторов финансирования социокультурной деятельности, каждый из которых имеет свои сильные стороны и недостатки. В процессе такого взаимодействия коммерческие организации и учреждения оказывают поддержку культурным, образовательным, социальным проектам, улучшая свой имидж у населения и власти; в социокультурной сфере сохраняются, распространяются и приумножаются культурные ценности; власть стимулирует данные процессы, что, в конечном счете, способствует уменьшению социальной напряженности. Все участники взаимодействия, таким образом, заинтересованы в его осуществлении.

Одной из наиболее значимых проблем управления в сфере культуры является недостаток средств, оказывающий негативное влияние на качество и масштабы работы, моральное состояние коллектива, уровень зарплаты, техническое оснащение учреждений культуры. Однако эта проблема не играет решающей роли и не может окончательно парализовать деятельность учреждений культуры, благотворное влияние на развитие которых оказывает поддержка, осуществляемая за счет средств бюджета. Основная деятельность учреждений культуры направлена не на получение дополнительных средств от спонсоров, которые, конечно, помогают учреждениям работать более эффективно. Дополнительные финансовые средства, тем не менее, дают дополнительный импульс развитию культуры, поэтому их аккумулирование становится важным направлением в работе каждого учреждения культуры.

Переход на новые условия хозяйствования в начале 90-х гг. XX века существенно снизил объемы государственных капиталовложений. Это

явилось причиной проблем в осуществлении эффективного управления ресурсами учреждений культуры. Ресурсное обеспечение сферы культуры, затрагивающее все области деятельности учреждений данной сферы, по-прежнему представляет собой объект управления. Таким образом, перспективы развития сферы культуры, связаны с оптимальным соответствием интересов всех организаторов социокультурной деятельности, пониманием реальности управленческого инструментария, создания условий для личной заинтересованности каждого работника в конечных результатах труда, привлечения к управлению более прагматичных практиков и специалистов в области театрально-концертной деятельности, финансированием с учетом потребностей развития художественных коллективов, проведением и внедрением современных маркетинговых исследований в организацию и управление учреждениями культуры.

Список цитируемой литературы

1. Собинова Е.Г., Гафар Т.В. Оценка деятельности учреждений культуры // Справочник руководителя учреждения культуры. 2012. №8. С. 27-31.

2. Флиер А.Я. Наброски к построению социокультурной картины мира в границах культурологии // Обсерватория культуры. 2012. №4. С. 8-12.

3. Черкасова С.А., Бабатов З.Б. Социально-экономические проблемы управления культурой // Проблемы современной экономики. 2011. №3. С. 280-289.

Гурина М.А., канд. экон. наук, доцент
Сокольская Т.И., канд. биол. наук, доцент
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Липецкий филиал

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА И ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Среди теоретиков рынка труда часть специалистов относятся к росту трудовой производительности, как к одному из потенциальных факторов расширения безработицы [6; 11]. Однако практики утверждают, что именно рост производительности труда повышает занятость, является основой устойчивого экономического роста и основным фактором сокращения безработицы. Стимулирующую роль роста производительности труда для занятости необходимо увязывать с критерием оптимального найма. С этим согласно и наше экспертное сообщество на уровне российского государства.

Итак, можно говорить о прямой корреляции между уровнем производительности труда и ростом занятости в обществе. Понимание этой зависимости на федеральном уровне привело к разработке документов, направленных на запуск механизма поддержки занятости населения в условиях роста производительности труда – паспорта Национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости». В Послании к Федеральному Собранию 1 марта 2018 года Владимир Путин подчеркнул, что для наращивания конкурентоспособности национальной экономики страны необходимо увеличить производительность труда на новой технологической, управленческой и кадровой основе.

Кризисные явления в экономике нашей страны требуют постоянного внимания к проблемам рынка труда. Традиционная модель адаптации российского рынка труда к кризисным спадам проявляется в виде роста неполной занятости [3]. При этом не решается стратегический вопрос повышения гибкости, прозрачности и развития рынка труда, повышения качества трудовой занятости.

В решении проблем безработицы, поддержания социальной стабильности экономические санкции Запада сыграли не последнюю роль. В последние годы для борьбы с безработицей государство применяет различные меры, поддерживает безработных, обеспечивает новыми рабочими местами, создает благоприятные условия для бизнеса [9]. Тем не менее проблема эффективной занятости в нашем обществе – одна из актуальных, и все связанные с ней вопросы требуют незамедлительного изучения и решения, поскольку обеспечить рост занятости в экономике возможно лишь за счет активных инструментов воздействия и создания условий для роста производительности труда.

Не менее актуальной представляется проблема реализации государственной политики занятости для регионального уровня [12]. Деятельность органов государственной власти в регионе имеет широкий диапазон задач – от выплаты пособий по безработицы и организации общественных работ до создания условий для стимулировании роста производительности труда на предприятиях, самозанятости и открытия своего дела [7]. Стратегической задачей в работе органов власти остается проблема диспропорции в профессиональной структуре занятости населения. Необходимость исследования данных проблем обусловили актуальность исследования вопроса обеспечения мер занятости населения в условиях реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» на примере Липецкой области.

Исследование вопроса развития рынка труда и обеспечения мер занятости в условиях внедрения национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» показало, что ориентация на эффективную занятость становится основным критерием политики роста экономики регионов, а также одним из показателей социально-экономического прогресса. Резюмируя результаты аналитического исследования можно сделать следующие выводы:

Государственное регулирование занятости населения должно основываться на объективных тенденциях и предпосылках развития рынка труда. Государственным органам необходимо больше использовать инструменты активной политики занятости, связанных с внутренними резервами роста производительности труда предприятий, и включающих мероприятия по профессиональному обучению, переобучению и профессиональной ориентации граждан на предприятиях региона.

Анализ показателей рынка труда и оценка деятельности в сфере занятости населения Липецкой области показал, что из существующих методов государственного регулирования занятости в Липецкой области используются как экономические, так и организационные инструменты.

Липецкая область вошла в число пилотных регионов РФ, где будет реализовываться нацпроект «Производительность труда и содействие занятости». Инвестиционные проекты, планируемые к реализации в Липецкой области, направлены в первую очередь на модернизацию производства, повышение производительности труда, обеспечение занятости и достойного заработка населения. Достижение эффективной занятости в регионе предполагает реформирование занятости. Одним из институтов поддержки в этом направлении является создание регионального центра компетенций, который окажет экспертную поддержку новым предприятиям, вовлеченным в проект.

К основным мерам обеспечения занятости и развития трудового потенциала региона, которые вполне могут быть распространены и на другие субъекты РФ, следует отнести: а) создание новых рабочих мест в рамках реализации национального проекта; б) обеспечение качества (конкурентоспособность) рабочей силы, развитие системы профессионального обучения; в) решение проблем занятости в сельской местности, необходимо развитие самозанятости граждан путём проведения комплекса различных мероприятий; г) содействия созданию независимых центров оценки квалификаци и развитие информационно-аналитической системы предоставления услуг; д) повышение эффективности администрирования активных программ содействия занятости; е) создание программ фрилансовой деятельности; ж) развитие системы переподготовки людей предпенсионного возраста.

Сформирована новая стратегия развития Липецкой области с учетом определенных президентом России 9 национальных целей развития страны до 2024 года. Повышение производительности труда – ключевой приоритет социально-экономического развития России и Липецкой области. В регионе перестраивается система подготовки кадров, в том числе рабочих специальностей. Улучшается материальная база учебных заведений, в особенности техникумов и колледжей, качество первичной медицинской помощи, образования, доступ к социальным услугам. Все более важными для инвесторов становятся региональные меры по поддержке экспорта, стимулирование инноваций и работа по улучшению городской среды. В процессе создания центр «Мой бизнес», где на одной площадке

предприниматели смогут получить весь комплекс услуг: от консультации до обучения, финансовой поддержки и вывода на экспорт. Отдельный пакет предложений в новом центре получат крупные инвесторы, для которых малый бизнес сможет стать партнером-аутсорсером по ряду направлений.

Дополнительными мерами создания условий для роста производительности труда можно назвать внедрение инструментов бережливого производства на предприятиях и в органах государственного и муниципального управления и методов проектного управления. Предложенные мероприятия позволят региональным органам власти обеспечить условия для полной и эффективной занятости, как важной социальной гарантии для экономически активного населения.

Список цитируемой литературы

1. Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавриата и магистратуры. –Люберцы: Юрайт, 2017. – 478 с.
2. Бондаренко Э.Н., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. Монография. – М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2016. – 256 с.
3. Винокурова Е.И. Современные трансформации российского рынка труда в условиях экономической нестабильности // Вопросы управления. 2017. № 2 (45). С. 175-179.
4. Гурина М.А. Методы управления системой качества охраны труда на промышленном предприятии /Устойчивое развитие России в период нестабильности: внешние вызовы и перспективы: материалы XII очной международной научно-практической конференции. –Елец, 2018.
5. Гурина М.А. Развитие социально-трудовых отношений в условиях глобальной экономики: проблемы развития фриланса на российском рынке труда / Стратегирование пространственного развития территорий России в новых экономических реалиях: материалы международной научно-практической конференции к 50-летию Липецкого филиала Финуниверситета. 2016. С. 129-134.
6. Гурина М.А. Особенности управления человеческими ресурсами в условиях шестого технологического уклада / Стратегическое планирование развития территорий. Опыт. Современные тенденции. Перспективы: материалы международного научно-практического форума. 2014. С. 310-315.
7. Костенькова Т.А. Кадровый потенциал региона: сущность и основные факторы формирования // Экономика труда. 2019. Том 6. № 3.
8. Соколова Л.Г. Производительность труда как фактор экономического роста // Стратегия устойчивого развития регионов России. 2016. № 36. С. 65-70.
9. Тактарова С.В., Солдатова С.С. Специфика, проблемы, тенденции развития и направления регулирования рынка труда в России // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. 2018. № 1 (7). С. 19-30.
10. Чуев С. С., Горбуля Н. Ю. Государственная политика в сфере

занятости населения России // Молодой ученый. 2016. №8. С. 41-43.

11. Autor D., Salomons A. Robocalypse Now-Does Productivity Growth Threaten Employment? / Investment and growth in advanced economies, European Central Bank, 2017.

12. Simonova M.V., Sankova L.V., Mirzabalaeva F.I. Employment in innovation production networks: regional sample / CPMED 2018, International Scientific Conference "Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development". 2018. P. 1341-1348.

13. Об утверждении государственной программы Липецкой области «Развитие рынка труда и содействие занятости населения в Липецкой области: Постановление администрации Липецкой области» от 16.10.2013 № 465 (ред. от 28.12.2016) // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» URL: http://base.consultant.ru/cons

14. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики// https://www.gks.ru/

15. Официальный сайт Управления труда и занятости Липецкой области // http://www.utiz.lipetsk.ru/

Жукова Р.В., магистрант

Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Липецкий филиал

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР УСПЕШНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ И НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Здравоохранение является важнейшей и необходимой частью региона, как составляющей экономической, так и социальной системы. Оно функционирует в социальном, политическом и информационном поле региона. Результаты реализации процесса здравоохранения откладывают существенный отпечаток на развитие экономики региона, однако если пренебречь реализацией этого процесса, то может наступить снижение трудового потенциала населения региона и, как следствие, будет наблюдаться экономический ущерб. В таком ключе, здравоохренение можно рассматривать как региональную систему с социальной и экономической составляющей. Внутри которой реализуется региональная здраоохранительная политика. Подобный подход может действителен только на основе вмешательства межведомственных органов, тогда проблемы здоровья граждан будут касаться не только медицинских служб.

Здоровое население – это важнейший фактор успешного развития общества и национальной безопасности, а также это один из ресурсов, обеспечения стабильности государства и один из показателей эффективной

государственной социальной политики, благодаря уровню качества жизни и состоянию здоровья населения. Однако, нарушения в развитии экономики, неполноценное финансовое и ресурсное обеспечение, долговременные реформы способствуют ухудшению здоровья населения. За время развития системы здравоохранения, появился ряд проблем, которые требуют изменений в области государственной политики по охране здоровья населения. Систему здравоохранения необходимо реструктуризировать и адаптировать ее к новым условиям. Наблюдается снижение общественного статуса медицинского работника и экономической оценки его труда. Всё это приводит к внутрисистемным кризисным явлениям, что не могло не сказаться на качестве медицинских услуг и соответственно на показателях общественного здоровья.

Нксомнено, самым значительным результатом реализации государственной политики в сфере здравоохранения в последнее время, стало усиленное внимание государственных органов к охране здоровья и увеличение статьи расходования на нужды здравоохранения.

Увы, на текущий момент времени, не создана идеальная система здравоохранения, которая смогла стабильно и полноценно развиваться в стране, на это влияют социальные, экономические и политические факторы, которые и сдерживают развитие.

Проблематикой государственного управления в здравооохранении занимались многие ученые, но ещё не было исследований, которые изучали бы узкую направленность: организационную, правовую или специфическую. Необходимо соотносить теоретические аспекты с реальной действительностью.

Целью статьи является предложение направлений по совершенствованию управления развитием сферы здравоохранения в регионе.

При написании статьи использовались такие методы исследования как: анализ и синтез, наблюдение и описание наблюдаемых явлений, верификации, логический, статистический, нормативные и позитивные утверждения, системный, комплексный подход.

Информационной базой исследования являются труды отечественных авторов: Татариновой М.И., Щепина О.П., Вороновой А.С., Головачевой Т.В., Григорьева Г.М.и других, учебники и учебно-методические пособия по государственному и муниципальному управлению, материалы научно-практических конференций, Конституция РФ, Федеральные законы РФ, законы Липецкой области, материалы научных публикаций российских экономистов, социологов, данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Липецкой области, ресурсы Интернет.

Для того чтобы обеспечить устойчивое социально-экономическое положение региона главным приоритетом в реализации государственной политики должно стать сохранение здоровья населения по всем параметрам, формирование здорового образа жизни населения и доступность медицинской помощи, а как следствие и улучшение качества медицинских услуг.

Эффективность развития системы здравооохранения, подвержена влиянию определенных факторов:

– упорядочить организационную систему, для формирования здорового образа жизни и получения качественных медицинских услуг;

– развивать обеспеченность здравоохранения ресурсами, техникой;

– фактичекое наличие квалифицированных специалистов;

– ремонт материально-технической базы медицинских учреждений.

Все вышеизложенные факторы взимосвяны между собой и поэтому проведение кардинальных модернизационных действий возможно только по отношению ко всей сфере здравоохранения целиком.

Дерево целей сферы здравоохранения региона содержит в себе:

– максимально возможное сокращение убыли населения;

– увеличение продолжительности жизни граждан;

– сокращение значения коэффициента общей смертности;

– сокращение значения коэффициента смертности среди младенцев;

– сокращение значения коэффициента материнской смертности;

– запрещение популяризации табака и алкоголя;

– формирование здорового образа жизни населения.

Основными приоритетными задачами развития сферы здравоохранения региона являются:

– создать условия для ведения здорового образа жизни населением;

– прейти на новую систему организации медицинской помощи;

– определить гарантии государства по отношению к оказанию бесплатной медицинской помощи;

– разработать модель управления программой государственных гарантий;

– повысить профессиональный уровень квалификации медицинских работников.

Гарантированное обеспечение каждого жителя области качественной медицинской помощью должно обеспечиваться следующими мероприятиями: конкретизация государственных гарантий оказания бесплатной медицинской помощи; стандартизация медицинской помощи; организация медицинской помощи; обеспечение лекарственными средствами граждан в амбулаторных условиях; осуществление единой кадровой политики; инновационное развитие здравоохранения; модернизация системы финансового обеспечения оказания медицинской помощи; информатизация здравоохранения.

Таким образом, реализация указанных направлений обеспечит формирование здорового образа жизни населения Липецкой области, а также создаст систему здравоохранения, позволяющую оказывать доступную и качественную медицинскую помощь на основе единых требований и подходов с учетом передовых достижений научно-технического прогресса, которая будет являться залогом устойчивого социально-экономического развития региона в долгосрочной перспективе.

Список цитируемой литературы

1. Сушков И.В. Государственное и муниципальное управление: учеб. пособие. М.: Дело, 2019. 233 с.

2. Татаринова М.И. Управление на государственном уровне: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2017. 585 с.
3. Тихонов А.М. Государственное управление РФ: учеб. пособие. М.: Наука и экономика, 2018. 123 с.

Зуева Л.Н., канд. экон. наук, доцент
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Западный филиал

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Частью 4 статьи 32 Конституции РФ закреплено право граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе. Согласно пункту 10 части 1 статьи 14 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» (далее – Закон о государственной гражданской службе) гражданский служащий имеет право на должностной рост на конкурсной основе. Частью 1 статьи 22 Закона о государственной гражданской службе установлено, что поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса и что конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы.

В соответствии с вышеприведенными нормами Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 утверждено «Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Положение). Пунктом 19 Положения установлено, что при проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты; при этом при оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для

замещения вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе. Согласно пункту 16 Положения методика проведения конкурса определяются правовым актом государственного органа, в котором проводится конкурс.

Таким образом, проведение конкурса должно осуществляться в соответствии с методикой, утверждаемой тем государственным органом, который этот конкурс проводит для замещения имеющихся в нем вакансий должностей государственной гражданской службы. При этом на сегодняшний день не существует нормативного правового акта, утверждающего единую типовую методику, обязательную для применения всеми органами государственной власти. Вследствие этого каждый государственный орган вправе создавать свою собственную, отличную от других, методику.

Очевидно, что качество применяемых методик напрямую связано с задачей повышения эффективности государственной службы и качества и эффективности государственного управления в целом. Решение этой задачи возможно путем внесения изменений в соответствующее законодательство.

Одним из направлений изменения законодательства в этой сфере может быть внедрение процедуры, аналогичной конкурсу, предусмотренному Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – Закон о контрактной системе). Согласно статье 24 Закона о контрактной системе конкурс (в данном случае – открытый конкурс) является одним из конкурентных способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), при котором победителем признается участник закупки, предложивший лучшие условия исполнения контракта. В рамках этой процедуры заказчик должен разработать, в числе других документов, конкурсную документацию (документацию о закупке), которая, согласно пункту 9 части 1 статьи 50 Закона о контрактной системе, в обязательном порядке должна содержать, в том числе, критерии оценки заявок на участие в открытом конкурсе, величины значимости этих критериев, порядок рассмотрения и оценки заявок на участие в открытом конкурсе.

Механизм оценки заявок на участие в открытом конкурсе законодательно закреплен «Правилами оценки заявок, окончательных предложений участников закупки товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 28.11.2013 № 1085 (далее – Правила). Пунктом 3 Правил закреплены следующие понятия:

«оценка» – процесс выявления в соответствии с условиями определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) по критериям оценки и в порядке, установленном в документации о закупке в соответствии с требованиями Правил, лучших условий исполнения контракта, указанных в заявках (предложениях) участников закупки, которые не были отклонены;

«значимость критерия оценки» – вес критерия оценки в совокупности критериев оценки, установленных в документации о закупке в соответствии с требованиями Правил, выраженный в процентах;

«коэффициент значимости критерия оценки» – вес критерия оценки в совокупности критериев оценки, установленных в документации о закупке в соответствии с требованиями Правил, деленный на 100;

«рейтинг заявки (предложения) по критерию оценки» – оценка в баллах, получаемая участником закупки по результатам оценки по критерию оценки с учетом коэффициента значимости критерия оценки.

В соответствии с пунктами 8, 9 Правил в документации о закупке заказчик обязан указать используемые для определения поставщика (подрядчика, исполнителя) критерии оценки и величины значимости критериев оценки. В Правилах содержатся конкретные критерии, которые могут применяться заказчиком в случае открытого конкурса. При этом количество используемых для определения поставщика (подрядчика, исполнителя) критериев оценки при осуществлении закупки должно быть не менее двух, а сумма величин значимости критериев оценки, применяемых заказчиком, должна составлять 100 процентов. Также пунктом 11 Правил установлено, что для оценки заявок (предложений) по каждому критерию оценки используется 100-балльная шкала оценки, и что если в соответствии с Правилами в отношении критерия оценки в документации о закупке заказчиком предусматриваются показатели, то для каждого показателя устанавливается его значимость, в соответствии с которой будет производиться оценка, и формула расчета количества баллов, присуждаемых по таким показателям, или шкала предельных величин значимости показателей оценки, устанавливающая интервалы их изменений, или порядок их определения. Оценка заявок (предложений) всем критериям оценки осуществляется с использованием математических формул, установленных разделами II – III Правил.

Согласно пункту 15 Правил победителем признается участник закупки, заявке (предложению) которого присвоен самый высокий итоговый рейтинг.

Таким образом, в случае открытого конкурса законодатель предельно сузил возможности для выбора поставщика путем персонального волеизъявления конкретных должностных лиц заказчиков.

В настоящее время не существует никаких объективных причин или препятствий, не позволяющих применить аналогичный подход при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. Более того, при таком подходе появляется возможность установить конкретные, однозначные, прозрачные, единые критерии оценки для всех государственных служащих вне зависимости от конкретного органа власти. Это позволило бы проводить более эффективную кадровую политику, нацеленную, прежде всего, на подбор наиболее квалифицированных, образованных, опытных сотрудников. Также это позволило бы исключить при подборе кадров влияние таких факторов, как родственные связи или материальное положение претендентов.

В случае внедрения такого подхода государство получило бы инструмент формирования морально-нравственного облика государственных служащих, и, как следствие, инструмент формирования нравственных критериев всего общества.

Харламова Е.Е., к.э.н. доцент
Кондакова Е.Е.студентка
Ермилова И.А.студентка
Волгоградский государственный технический университет

ФИНАНСОВО-КРЕДИТНЫЙ МЕХАНИЗМ ПОДДЕРЖКИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Развитая промышленность является важным атрибутом экономического благосостояния страны, что делается особенно заметным в условиях развития международного разделения труда и экспортно-импортных отношений. На сегодняшний день большая часть российских ученых сходится во мнении, что отечественная экономика базируется на сырьевой модели, которая является крайне нестабильной: экономическое положение в таком случае всецело зависит от общемировых цен на соответствующие ресурсы. Развитое промышленное производство позволяет перерабатывать ископаемые и поставлять на мировой рынок готовую продукцию, повышая конкурентоспособность экономики и позволяя снижать степень зависимости от цен на нефть, газ и т.д. Вышеперечисленные факты обуславливают актуальность проблемы совершенствования финансового-кредитного механизма поддержки и стимулирования развития отечественной промышленности.

В 2018 году был принят Указ Президента №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 года». В рамках данного документа развитие промышленного производства обозначается как одна из национальных целей Российской Федерации. В приведенной ниже таблице 1 отражены совокупные финансовые результаты различных отраслей промышленности России в период 2016-2018 гг. [3, с. 47].

Из таблицы следует, что значения совокупного объема промышленной продукции, произведенной на территории Российской Федерации в период 2016-2018 гг. имели тенденцию к росту. Более того, темпы прироста также увеличивались с годами. В 2016 году суммарный процент прироста по отношению к 2015 составил 2,7. При этом объем произведенной продукции по виду деятельности «Добыча полезных ископаемых» показал наиболее высокий темп прироста, составивший 4,2%. В 2017 году объемы производства по данному виду деятельности возросли на 18,5% по сравнению с 2016, а в

2018 – еще на 31,3% относительно 2017. Добыча полезных ископаемых, таким образом, является наиболее динамично развивающимся направлением российской промышленности, однако основная часть капитала, формирующегося внутри данной сферы, создается за счет обрабатывающих производств. [8, с. 65]

Таблица 1 – Совокупные объемы произведенных товаров, работ, услуг в России, 2016-2018 гг.

Вид деятельности	2016		2017		2018	
	млн. руб.	в % к 2015 г.	млн. руб.	в % к 2016 г.	млн. руб.	в % к 2017 г.
Добыча полезных ископаемых	11739652	104,3	13916165	118,5	18267392	131,3
Обрабатывающие производства	34967065	99,6	38733173	110,8	44979239	116,1
Обеспечение газом, паром и др.	5051520	102,7	5379682	106,5	5819623	108,2
Водоснабжение, водоотведение	902516		1022498	113,3	1181871	115,6
Сводный итог	*52660753*	*102,7*	*59051518*	*112,1*	*70248125*	*119,0*

Несмотря на положительную динамику, значительное число современных исследователей сходятся во мнении, что российская промышленность на сегодняшний день пребывает в состоянии стагнации. Выделяют ряд причин застоя, среди которых находятся:

– институциональные изменения, происходящие с 1990-х годов до нашего времени. Из-за большого количества сомнительных сделок, произошедших в данной сфере в 90-е годы и недостаточного государственного контроля значительная часть промышленных предприятий, функционировавших во времена СССР была ликвидирована. Существовавшие на тот момент предприятия получали сверхприбыль, умело обходя законодательные ограничения того времени путем получения различных налоговых и иных льгот (ЮКОС, Татнефть и др.). Российская промышленность до сих пор преодолевает кризис тех лет за счет формирования новых формальных институтов, регулирующих деятельность соответствующих предприятий;

– экспортоориентированность, существующая, в основном, в нефтяной и газовой промышленности;

– высокая степень монополизации ряда отраслей. В особенности это касается региональных сегментов рынка нефтяной продукции. [1, с. 54-61]

Развитие российской промышленности возможно только в условиях повышения инвестиционной привлекательности как отдельных предприятий, так и всей сферы в целом. Рост объема инвестиционных вливаний позволит организациям расширять производство, однако вместе с тем субъектам промышленности необходима государственная финансовая поддержка,

выражающаяся не только в бюджетном финансировании, но и в предоставлении налоговых и имущественных льгот. В 2014 году в России был принят федеральный закон № 488-ФЗ «О промышленной политике в Российской Федерации», который позволил сформировать единую законодательную и методологическую базу поддержки развития российской промышленности.Кроме того, драйвером развития данной сферы на сегодняшний день может стать развитая сеть инновационных предприятий, применяющих передовые технологии в своей деятельности. Совершенствование данной сферы является одной из приоритетных задач развития российской экономики, предусмотренных вышеупомянутым Указом №204. Однако программные документы и предусмотренные в них государственные расходы не являются единственными мерами поддержки промышленности. [2, с. 140] На сегодняшний день существуют следующие способы финансовой помощи предприятиям данной сферы со стороны государства:

1. Поддержка со стороны Фонда развития промышленности, созданного в 2014 году для решения задач повышения эффективности российского промышленного производства;
2. Субсидии для развития инновационных предприятий, осуществляющих деятельность в области производства продукции по программе импортозамещения;
3. Субсидиарная поддержка производства товаров, ориентированных на экспорт;
4. Государственная поддержка инвестиционных проектов. Процедуры в рамках данного вида финансирования базируются на Постановлениях Правительства РФ №1044 и №708.Финансовая и имущественная поддержка субъектов российской промышленности регламентируется также федеральным законом «О промышленной политике в Российской Федерации» и Постановлением Правительства РФ №779 «О промышленных кластерах и специализированных организациях промышленных кластеров». [4, с. 5-10]

В качестве примера успешно развивающихся промышленных предприятий России уместно будет рассмотреть динамику финансовых результатов ОК РУСАЛ (алюминиевая промышленность) и АО ЛУКОЙЛ (нефтегазовая промышленность). [6, с. 104] Соответствующая динамика приведена на рисунке 1.

Из рисунка следует, что значения финансовых результатов обеих компаний имеют тенденцию к росту, однако в случае АО ЛУКОЙЛ рост выражен более интенсивно. В данной ситуации необходимо рассмотреть также меры внутреннего стимулирования повышения эффективности деятельности промышленных результатов, а также оценить влияние деятельности данных компаний на отрасли в целом.

АО ЛУКОЙЛ является одним из самых популярных работодателей в России ввиду широких возможностей карьерного роста и принятия участия в реализации крупных проектов.

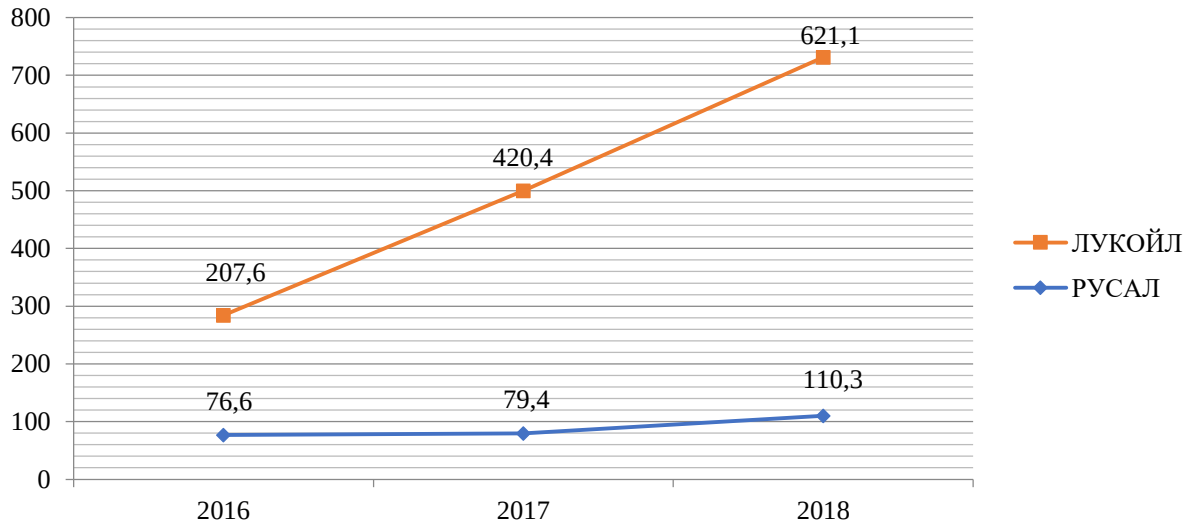


Рисунок 1 – Динамика чистой прибыли ОК РУСАЛ и АО ЛУКОЙЛ, 2016-2018 гг., млн. руб.

Кадровая политика нацелена на выявление наиболее перспективных и инициативных претендентов, что ведет к общему росту производительности компании и эффективности реализации ее стратегических целей. Помимо этого, компанией реализуются социальные проекты, нацеленные на ознакомление молодежи с особенностями функционирования российских предприятий нефтегазовой отрасли.

ОК РУСАЛ также является популярным работодателем, компанией часто проводятся социально-ориентированные мероприятия, нацеленные на повышение степени узнаваемости компании и способствующие притоку новых перспективных кадров. В октябре 2019 года, например, компанией была проведена экологическая акция в Иркутской области, в рамках которой было высажено 3000 деревьев. Все это свидетельствует о повышении степени участия промышленных компаний в социальных программах по мере обогащения как отдельных предприятий, так и всех отраслей промышленности в целом. [7, с.53]

Таким образом, в ходе рассмотрения особенностей финансово-кредитной поддержки развития российской промышленности было установлено, что объемы промышленного производства значительно возросли за последние 3 года, однако для стабилизации экономического положения и выхода на международные рынки с конкурентоспособной промышленной продукции России предстоит пройти еще несколько этапов. В настоящее время, по мнению авторов, приоритет должен быть отдан развитию механизмов государственно-частного партнерства, поскольку договоры подобного рода, как правило, удовлетворяют обе стороны сделки и упрощают процедуры создания и развития предприятий. [8, с. 93] Учитывая стратегическую направленность вопроса развития промышленного производства, данные меры будут совершенствоваться, а потому имеет место положительный прогноз трансформации системы российской промышленности.

Список литературы:

1. Бодрунов С. Д. Стратегия экономического развития России: цель – достижение технологического лидерства // Науч. тр. Вол. экон. о-ва России. – 2016. – Т. 197. – С. 54–61. 7.
2. Живолуп Д.И. Инвестиционная политика промышленного предприятия нефтегазовой отрасли: сущность и инструменты повышения эффективности / Д.И. Живолуп, Е.Е. Харламова // Известия Волгоградского государственного технического университета. 2014. № 4 (131). С. 140-144.
3. Карпов В.В. Исследование инструментов государственной финансовой поддержки промышленных предприятий / В.В. Карпов, А.Е. Миллер, М.А. Миллер // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2018. №3.
4. Мантуров Д. В. Государство как инвестор: изменение роли государства в финансировании промышленности за последние 20 лет // Экономическое возрождение России. – 2017. – № 2 (52). – С. 4–16. 6.
5. Роднянский Д.В. К вопросу об истории развития государственного капитализма в нефтяной промышленности: зарубежный и российский опыт // Московский экономический журнал. 2019. №3.
6. Сазонов, С.П. Теория и методология анализа эффективности инвестиционной деятельности предприятия: монография / С.П. Сазонов, Е.Е. Харламова, Д.И. Живолуп // ВолгГТУ. – Волгоград, 2014. – С. 116
7. Сидорова Е.Е. Теория и практика анализа эффективности инвестиционной деятельности промышленного предприятия / Е.Е. Сидорова, Д.И. Живолуп // Известия Волгоградского государственного технического университета. 2013. № 5 (108). С. 53-58
8. Толкачев С.А. Инструменты государственной поддержки промышленности сквозь призму институционального подхода / С.А. Толкачев, В.Г. Бржезинский // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2018. №1 (31).

Аксенова М.А., к.э.н
Кондрашин Н.А., магистрант
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Липецкий филиал

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Одним из основных факторов эффективного развития сельских территорий является наличие эффективного института местного самоуправления. Основной принцип управления развитием сельских территорий – обеспечение условий для самоорганизации населения,

реализация которого - это прерогатива органов местного самоуправления. Осуществление административной реформы в РФ проводилось на основе конституционных норм (ч. 1, ст. 131) четко определивших содержательный аспект местного самоуправления: оно осуществляется в городских, сельских поселениях и на других территориях с учетом исторических и иных местных традиций.

Федеральный закон № 131 от 6 октября 2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» уточнил, что непосредственное обеспечение жизнедеятельности населения на конкретной территории осуществляет местная власть в пределах предоставленных законом полномочий [1]. Сельские территории обладают таким потенциалом, как сельскохозяйственные угодья, леса, водоемы, полезные ископаемые, рекреационные зоны, уникальные природные места и др. Однако сельские территории в настоящее время не рассматриваются как целостные системы, объекты и субъекты хозяйствования. Например, значительные потери происходят в результате некомплексной добычи и применения природных и вторичных ресурсов, сырья, материалов, топлива и энергии, воды. Во многих случаях извлеченный продукт составляет лишь десятую часть переработанной породы и при этом теряется очень много ценных компонентов.

Для каждой территории органы местного самоуправления должны сами формировать цели и задачи, определить их качественные характеристики и разрабатывать механизмы достижений целей.

Федеральным законом установлена экономическая основа местного самоуправления - находящееся в муниципальной собственности имущество, средства местных бюджетов, а также имущественные права муниципальных образований.

В сельской местности действует двухуровневая модель местного самоуправления, включающая сельские поселения и муниципальные районы. За годы, прошедшие после вступления в силу Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», проведена большая работа по разграничению полномочий между органами местного самоуправления разных уровней и органами государственной власти, а также по закреплению за ними соответствующих источников дохода.

Вопросы местного значения, отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления, охватывают широкий круг социально значимых задач. Эффективное исполнение органами местного самоуправления соответствующих полномочий является необходимым условием для обеспечения социально-экономического развития сельских территорий. Целью местного социально-экономического развития является создание качественной муниципальной среды, понимаемой в широком смысле как совокупность условий жизни населения и функционирования хозяйствующих субъектов на территории данного муниципального образования.

Для решения этой задачи осуществляется комплекс мер по созданию правовой, организационной, налоговой и других составляющих среды функционирования предпринимательского сектора, по обеспечению эффективного расходования общественных ресурсов и средств, направляемых на социальные цели. Между муниципальными образованиями развиваются конкурентные отношения в сфере привлечения инвестиций, перераспределения общественных финансовых средств, рабочей силы. Повышается возможность местных властей проявлять самостоятельность в сфере собственного экономического развития, но одновременно и увеличивается их ответственность за принимаемые решения.

Экономическая, хозяйственная деятельность муниципальных образований непосредственно влияет на финансовую систему местного самоуправления. Финансовая система местного самоуправления состоит из ряда институтов. Наиболее важным из них является институт местного бюджета. Одним из действенных инструментов стимулирования развития экономики являются налоговые льготы. В настоящее время за муниципальным уровнем полностью закреплены земельный налог и налог на имущество физических лиц. Данные налоги дают средств намного меньше ожидаемого и не обеспечивают расходы местных бюджетов. Закрепленные за муниципалитетами налоговые доходы не связаны с производственной деятельностью предприятий, находящихся на их территории, что исключает прямую заинтересованность местных органов управления в развитии экономики муниципальных образований с целью увеличения собственной налоговой базы.

Общие принципы, цели и задачи муниципального управления в сельской местности аналогичны городским и направлены на повышение качества жизни населения. В то же время сельские населенные пункты по многим параметрам существенно отличаются от городских, что оказывает сильное влияние на систему муниципального управления [4, С.26].

Процесс возрождения и развития местного самоуправления в Российской Федерации имеет ряд сложностей. Хотя в основном создана законодательная база на федеральном уровне и в большинстве регионов сформированы муниципальные органы власти, однако существуют проблемы формирования экономических основ и финансовой базы местного самоуправления в сельских поселениях. На практике местное самоуправление в сельской местности работает малоэффективно. Основными причинами этого являются:

– отсутствие должной экономической и финансовой базы сельских образований;

– высокая дифференциация бюджетной обеспеченности муниципальных районов и сельских поселений;

– недостаточная подготовленность кадров в области финансового менеджмента;

– несоответствующий уровень научно-методического и информационного обеспечения;

– далеко не всегда рациональная территориальная организация, отсутствие комплексного подхода к развитию территорий;

– слабая результативность контроля за деятельностью органов местного самоуправления как со стороны государства, так и со стороны населения;

– низкий уровень вовлечения граждан в обсуждение и принятие решений по общественно значимым вопросам развития территории.

В силу ограниченности полномочий местная власть может решить далеко не все проблемы. Рыночная ситуация налагает отпечаток на функции власти. Местному самоуправлению не под силу решение такой проблемы, как углубление социального расслоения общества. Однако, существует ряд мер прямого и косвенного характера, реализация которых позволит если не кардинально исправить ситуацию, то хотя бы ее смягчить[2, с.10]. Выше было отмечено, что эффективность местного самоуправления возможна лишь в сочетании интересов государства, общества, бизнеса. Чтобы быть конкурентоспособным, местное самоуправление должно проводить экономическую политику, направленную на привлечение инвесторов на конкретную территорию только с учетом взаимовыгодных интересов.

Современная аграрная политика порой не обеспечивает интересы населения территорий, отдавая приоритеты в господдержке крупным агроходингам, в ущерб малым формам хозяйствования и владельцам личных подсобных хозяйств. В этой ситуации «окно возможностей» индивидуальных хозяйств заметно снижается, сельский рынок труда демонстрирует рост безработицы, отсутствие сферы приложения рабочих рук и заработка порождает новую волну оттока трудоспособного населения в города [5, с.77].

В этой связи одним из направлений возрождения сельских территорий является максимальное вовлечение имеющегося собственного ресурсного потенциала в экономические и социальные процессы, способствующие аккумулированию и приращению конкурентных преимуществ для дальнейшего проведения эффективной инвестиционной, бюджетной и кадровой политики, формированию положительного имиджа района, развитию муниципального маркетинга . Особо следует отметить неразвитость сельской социальной инфраструктуры. Она имеет отличительные черты, обусловленные особенностями сельского расселения, особенностями размещения производства. Отрасли социальной инфраструктуры не создают конечной продукции, но играют важную роль на всех этапах производства продукции и сельском социуме. Подразделения социальной инфраструктуры обеспечивают охрану здоровья, нормальные условия труда, повышение квалификации, удовлетворение коммунально-бытовых потребностей населения. Немаловажное значение для развития социальной инфраструктуры оказывает степень удаленности населенного пункта от центральных дорог и крупных индустриальных центров, а также характер расселения сельского населения. Так, отдаленные районы характеризуются большим уровнем депопуляции, транспортной изолированностью, замкнутостью связей, порой отсутствием даже самых

необходимых объектов непроизводственной сферы [3, С. 183-185.].

Оснащенность учреждений социальной инфраструктуры, ее кадровое обеспечение на селе гораздо хуже аналогичных городских объектов. Большое влияние на это оказывает слабая платежеспособность сельского населения. Одной из проблем социальной инфраструктуры на селе является ее финансовая обеспеченность. Однако у местных органов власти отсутствуют средства для содержания объектов.

Значимость процесса совершенствования муниципального управления трудно переоценить, так как именно от качества принимаемых управленческих решений зависит социально-экономическая ситуация в районе, реализация целей, стратегических установок и программ развития отдельных направлений и сфер жизнедеятельности территории.

Список цитируемой литературы

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. Абдусаламова А. П. Приоритетные национальные проекты в реализации стратегии социально-экономического развития России: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.01, 08.00.05; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. - Москва, 2012.

3. Бондаренко Р. П. Роль и значение социальной инфраструктуры села // Экономика, управление, финансы: материалы II междунар. науч. конф. (г. Пермь, декабрь 2012 г.). Пермь: Меркурий, 2012. С. 183-185.

4. Фетисов Г. О необходимости учета пространственного фактора в исследованиях и регулировании социально-экономического развития // Экономист. 2018. № 9. С. 26.

5. Ускова Т. В., Ворошилов Н. В., Гутникова Е. А., Кожевников С. А. Социально-экономические проблемы локальных территорий: монография. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2016. 196 с.

Король Е.А.,
канд. экон. наук, заместитель начальника отдела расходов
Россия, Управления Федерального казначейства по
Хабаровскому краю
Король Н.В.,
заместитель начальника тыла
Россия, Управление на транспорте МВД России по ДФО

ГОСЗАКАЗЧИК И КАЗНАЧЕЙСТВО: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ

Система государственных закупок представляет собой сложный процесс взаимодействия различных его участников – государственных заказчиков, органов власти, контролирующих органов, поставщиков – путем проведения различных процедур, закрепленных законодательством, и направленных на сохранность бюджетных средств и их эффективное расходование.

Значение информационных технологий в современном мире трудно переоценить. В бюджетном секторе экономики также активно применяются информационные технологии. Например, участниками бюджетного процесса повсеместно используется государственная интегрированная информационная система управления общественными финансами «Электронный бюджет» (портал www.budget.gov.ru) (далее – ГИИС «Электронный бюджет»), а государственными заказчиками – Единая информационная система в сфере закупок (ЕИС).

ГИИС «Электронный бюджет» – это единое информационное пространство в сфере управления общественными финансами, которое обеспечивает прозрачность, открытость и подотчетность деятельности органов власти и учреждений, дает возможность интегрировать с информационными системами других федеральных органов исполнительной власти, повсеместно использовать электронный документооборот [4, с.132; 5, с.265]. Кроме того, ГИИС «Электронный бюджет» решает следующие задачи: подготовка финансовой отчетности бюджетных организаций; формирование инструментов планирования и мониторинга бюджетной системы; обеспечение взаимосвязи закупок для государственных нужд и бюджетного процесса.

Одной из задач системы «Электронный бюджет» является усиление взаимосвязи бюджетного процесса и процедур планирования закупок товаров, работ и услуг для нужд публично-правовых образований, размещения заказов на их поставку и выполнения государственных (муниципальных) контрактов, заключаемых по итогам размещения заказов [3, с.20]. В число ключевых составных частей «Электронного бюджета» входит подсистема управления закупками. Государственные заказчики используют ГИИС «Электронный бюджет» для планирования закупок для государственных нужд, которое начинается с составления бюджетных смет. В современной цифровой экономике процесс составления, утверждения бюджетных смет осуществляется с применением современных информационных технологий.

Так, проекты смет составляются и утверждаются, изменяются в «Электронном бюджете» в подсистеме «Бюджетное планирование». Здесь же формируется план закупок, который из подсистемы «Бюджетное планирование» направляется в электронном виде в Личный кабинет заказчика в Единой информационной системе в сфере закупок (сайт zakupki.gov.ru) (далее – ЕИС).

Отметим, что система закупок для обеспечения государственных нужд, регламентированная Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее - Закон № 44-ФЗ), изначально была ориентирована на максимально возможное применение информационных технологий при осуществлении закупок. Многие нормы Закона № 44-ФЗ связаны с применением современных информационных технологий. В 2006 году Воропаев А.И., Самолысов П.В., Юрасов А.В. документооборот спрогнозировали, что «перевод госзакупок в электронную среду – это вопрос ближайшего времени, в течение которого будут осуществлены практические шаги по организации и оптимизации всех процессов, необходимых для проведения торгов и аукционов в электронном виде и осуществления банковских расчетов по этим закупкам в электронной среде» [1, с.84].

Кроме того, в соответствии Законом № 44-ФЗ и Положением об «Электронном бюджете», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 30.06.2015 № 658, в подсистеме управления закупками «Электронного бюджета» обеспечена возможность электронного формирования планов закупок для представления их на утверждение главным распорядителям бюджетных средств.

До использования «Электронного бюджета» составление планов закупок, план-графиков осуществлялось в ведомственных программах учреждений, а зачастую и вручную. Такой процесс планирования закупок значительно растягивался во времени, сложно было взаимодействовать с вышестоящими учреждениями при согласовании документов и т.п. Более того, при неавтоматизированном, неэлектронном взаимодействии государственных заказчиков и их вышестоящих учреждений, а также контрольных органов в лице органов Федерального казначейства, процесс согласования документов планирования закупок был непрозрачным, долговременным, лишенным возможности оперативного исправления.

Сегодня разработка и утверждение плана закупок госзаказчиками осуществляется в течение 10 рабочих дней после доведения им лимитов бюджетных обязательств в соответствии с бюджетной росписью. План-график в «Электронном бюджете» формируется в те же сроки на основании ранее разработанных и подписанных планов закупок. После согласования документа планирования в «Электронном бюджете» он выгружается госзаказчиком в личный кабинет заказчика в ЕИС [2, с.49].

В ЕИС отображается информация, характеризующая каждый этап осуществления закупки, начиная с этапа планирования закупок. Благодаря

использованию ЕИС Федеральное казначейство получило дополнительный инструмент контроля за расходованием средств, выделенных из бюджета.

Согласно ч. 5 ст. 99 Закона № 44-ФЗ Федеральное казначейство осуществляет контроль следующих документов заказчиков:

- планов закупок,
- планов-графиков,
- извещений и документации о закупке,
- информации о заключенных контрактах,
- проектов контрактов, заключаемых по результатам электронных процедур.

Федеральное казначейство осуществляет контроль за соответствием информации об объеме финансового обеспечения, включенной в планы закупок, информации об объеме финансового обеспечения для осуществления закупок, утвержденном и доведенном до заказчика. Иными словами государственные заказчики не смогут запланировать и провести закупок в большем объеме, чем им доведено лимитов бюджетных обязательств, что обеспечивает сохранность и эффективность использования бюджетных средств.

Органы внутренних дел являются крупнейшими государственными заказчиками, действующими в рамках федерального закона о закупках. Все взаимодействие органа Федерального казначейства с государственным заказчиком, а также вышеуказанный контроль, осуществляют в Личном кабинете органа контроля в ЕИС.

В 2018 году общее количество закрепленных субъектов контроля, т.е. заказчиков, в Личном кабинете в ЕИС на территории Хабаровского края составило 1 232 заказчика. В 2018 году в ЕИС сотрудниками УФК по Хабаровскому краю было проверено 226 223 документа, из них прошли контроль - 154 922 документа.

Данные о проведенном контроле документов в сфере закупок органами Федерального казначейства Хабаровского края по состоянию на 01.10.2019 указаны в Таблице.

Таблица - Количество документов, обработанных в Личном кабинете органа контроля в ЕИС, Хабаровский край, по состоянию на 01.10.2019

Объект контроля	Поступил на контроль (шт.)	Контроль не пройден (шт.)
план закупок	14 856	2 678
план-график	18 432	295
извещение с документацией о закупке	37 005	1 381
проекты контрактов	29 632	1 142
информация о заключенных контрактах	52 883	11 198

В целом, информатизация процесса осуществления закупок для государственных нужд позволяет: формировать, обрабатывать, хранить и предоставлять данные участникам контрактной системы; осуществлять контроль за соответствием тех или иных сведений друг другу (например,

информация из планов-графиков должна соответствовать информации из планов закупок, а извещения о закупках и закупочная документация не могут противоречить планам-графикам); оперативно взаимодействовать заказчикам с вышестоящими учреждениями при согласовании закупок, с контролирующими органами при проверке документов планирования.

В заключение отметим, что взаимодействие органов казначейства и госзаказчиков с использованием информационных технологий призвано обеспечить минимизацию рисков, возникающих при исполнении обязательств по оплате госконтрактов и договоров госзаказчиков, усилить контроль за использованием бюджетных средств.

Список цитируемой литературы

1. Воропаев А.И., Самолысов П.В., Юрасов А.В. Развитие рынка электронных государственных закупок // Педагогическая информатика. – 2006. – № 3. – С. 84-88.

2. Король Н.В. , Самолысов П.В. Планирование закупок для госнужд: электронный формат// Глобальная трансформация России в эпоху цифровизации: проблемы, особенности, тенденции: Материалы V Международной очной научно-практической конференции для магистрантов (24 апреля 2019 г.) г. Липецк/ Под общ. ред. докт. экон. наук, проф. Г.Ф. Графовой, канд. юрид. наук, доц. А.Д. Моисеева. – Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2019. - С.47-50

3. Лагутин В. На службе госзаказа. Система «Электронный бюджет» призвана обеспечить взаимосвязь закупок и бюджетного процесса // Информационно-аналитическое издание «Бюллетень Оперативной Информации «Московские Торги». 2017. № 5. - С.20-21.

4. Наумов Ю.Г., Самолысов П.В. Открытость и прозрачность торгов как необходимые элементы борьбы с институциональной коррупцией // Экономическая безопасность личности, общества, государства: проблемы и пути обеспечения: Материалы ежегодной всероссийской научно-практической конференции, 6 апреля 2017 г. В 2 ч. / Сост.: Ю.А. Кудрявцев. Ч. 1. – СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2017. – С. 131-137.

5. Самолысов П.В., Булгакова М.А. Государственная политика протекционизма на торгах // Проблемные аспекты правоохранительной деятельности и пути их решения: сборник тезисов и статей Международной научно-практической конференции (12 июня 2018 г.) / ред. колл. С.Ю. Бирюков, Д.В. Кайргалиев. – Екатеринбург: ООО «Перископ-Волга», 2018. – С. 264-268.

Кривых Н. Н.
канд. экон. наук, доцент
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Липецкий филиал

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ БЮДЖЕТНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ

Актуальность темы заключается в том, что правильное и полное расходование бюджетных средств позволяет в значительной степени повысить уровень жизни граждан, а также создать успешную социальную и общественную модель государства. Особенно актуальна данная тема для Российской Федерации тем, что на протяжении многих десятилетий советская система экономики во многом строилась на односторонней инвестиционной политике в тяжелую промышленность, в то время как историческое развитие показало выгодность инвестиций в наукоемкие производства и информационное технологии. Прежде, чем приступить к анализу возможных способов повышения эффективности инвестиции бюджетных средств видится необходимым установить точное определение данного термина. Под бюджетными инвестициями следует понимать денежные средства, которые были выделены из бюджета в целях повышения стоимости имущества, которое находится в государственной собственности [13, с. 25]. Основными нормативно-правовыми актами, регулирующими данные правоотношения в России, являются Конституция Российской Федерации, Бюджетный Кодекс, а также иные федеральные законы.

Одним из главных критериев по определению насколько та или иная инвестиция является успешной выступает доходность, то есть та сумма прибыли, которую зафиксировал инвестор в результате внесения своего вклада. Статистический анализ показал, что по состоянию на сегодняшний день сравнительная характеристика показателей успешности российских государственных инвестиций в инфраструктурные проекты, которые занимают значительную роль в бюджетном планировании, является относительной низкой. Если обратиться к глобальному рейтингу конкурентоспособности за 2018 год, то можно обнаружить, что коэффициент качества инфраструктурных затрат составляет всего 4.9 пункта из 7.0, а в мировом рейтинге он дает и вовсе 35 место из 137 возможных [17, с. 260]. Разумеется, сам факт нахождения в числе первых сорока стран является достаточно крупным достижением для российской экономики, особенно учитывая неблагоприятный внешнеполитический фон и наличие экономических санкций.

С другой стороны, это является достаточно красноречивым показателем эффективности расходования государственных средств на инфраструктурные проекты, которые, в условиях усиления глобализационных процессов и стремительного развития информационных технологий, требуют постоянной и зачастую достаточно дорогостоящей модернизации.

Другим критерием определения эффективности расходования бюджетных средств является прирост стоимости продукта, в которого была осуществлена инвестиция. По данному направлению имеется достаточно разнородная статистика, так как существуют как и крупные государственные предприятия, увеличившие свою капитализацию, так и менее успешные проекты, которые продолжают отнимать значительный поток бюджетных средств. В частности, АО «Роснано», которое должно было являться флагманом развития российских нанотехнологий, все еще является достаточно убыточным проектом, который не в состоянии генерировать прибыль, несмотря на значительные капиталовложения [5, с. 66-70].

Сугубо экономического или финансового способа повышения эффективности использования бюджетных инвестиций не существует. Эти процессы необходимо рассматривать в комплексе существующей правовой, регуляторной, экономической и социальной ситуации. Как отмечается в вышеуказанном рейтинге конкурентоспособности, главной проблемой, мешающей России совершить значительный экономический подъем, является очень высокий уровень коррупции. Действительно, о наличии повсеместного взяточничества, особенно на нижних и средних уровнях власти, неоднократно говорил как Владимир Путин, так и Дмитрий Медведев. Проблема коррупции исторически крайне остро стояла в России. Особенно сильно она проявлялась в 90-е годы прошлого века, когда после распада Советского Союза колоссальные бюджетные средства расходовались для удовлетворения интересов отдельных финансово-промышленных групп.

Таким образом, первым важным звеном в повышении эффективности бюджетных инвестиций является создания надлежащей правовой базы, которая минимизирует риски коррупционной составляющей и создаст необходимые для этого юридические механизмы. В частности, такой подход активно используется в странах Азии. Например, успехи китайской, а особенно сингапурской экономики и их государственных инвестиций строятся во многом на суровом уголовном законодательстве, где за любые попытки дачи взятки может последовать смертная казнь [8, с. 115].

Однако, репрессивные методы не являются обязательной гарантией того, что государственные служащие и чиновники будут в обязательном порядке правильно распределять деньги, а вложенные инвестиции непременно окупаться. Более того, это может дать и обратный эффект, когда уполномоченные лица будут бояться совершить тот или иной шаг, так как страх наказания будет выше желания увеличить прибыль. Именно поэтому принудительные меры государственного воздействия необходимо сочетать с поощрением ответственных лиц.

В частности, это предусматривает повышение уровня заработных плат, как для чиновников, так и для обычных работников в рамках реализации инвестиционных проектов, спонсируемых государством.

Вместе со строгим государственным контролем, система премирования и повышения заработной платы может дать крайне благоприятные и, что важно, быстрые результаты. В качестве доказательства данного тезиса можно

вновь обратиться к сингапурскому опыту, где средняя ежемесячная зарплата государственного служащего составляет более пяти тысяч долларов [12, с. 321]. Разумеется, нельзя не учитывать, что стоимость жизни в данной стране достаточно высокая, но даже при этом подобная зарплата является конкурентоспособной по сравнению с частной сферой.

Если рассматривать текущий российский сектор бюджетных инвестиций, то в нем можно обнаружить специфичную систему реализацию проектов посредством адресных инвестиционных программ, формируемых в составе федерального бюджета, бюджетов субъектов федерации, местных бюджетов. В последнее время наблюдается рост доли федерального бюджета в структуре источников финансирования инвестиций в основной капитал. В связи с этим целесообразно уделить отдельное внимание Федеральной адресной инвестиционной программе. ФАИП состоит из программной и непрограммной части, в свою очередь программная часть реализуется через федеральные целевые программы (ФЦП) инвестиционного характера.

В 2015 году объем финансирования 45 федеральных целевых программ и подпрограммы «Создание и организация производства в Российской Федерации в 2011‑2015 годах дизельных двигателей и их компонентов нового поколения» ФЦП «Национальная технологическая база» на 2007‑2011 годы, включенных в открытую часть федерального бюджета, составил 966,8 млрд. руб. [6, с. 84].

В 2015 году объем средств федерального бюджета, направляемых на реализацию ФАИП, по сравнению с 2014 годом вырос на 10,3 % и составил 919,7 млрд. руб. В рамках ФАИП в 2015 году было предусмотрено строительство, реконструкция, в том числе с элементами реставрации, техническое перевооружение и приобретение 1 834 объектов и мероприятий. Из числа объектов, подлежавших к вводу в 2015 году, в установленные сроки были завершены строительством 326 объектов, или 58,5 % от общего количества подлежащих к вводу объектов [6, с. 85].

Основными причинами несвоевременного ввода в эксплуатацию объектов являлось следующее: ненадлежащее исполнение или неисполнение подрядчиком договорных обязательств; увеличение сметной стоимости строительства; выявление в процессе осуществления строительства (реконструкции) дополнительного объема работ, не учтенных утвержденной проектной документацией; позднее начало осуществления государственными заказчиками (заказчиками) конкурсных процедур на право заключить государственный контракт (договор).

Как уже было указано выше, все эти проблемы можно было бы преодолеть с помощью улучшения нормативно-правовой базы и пресечение реализации возможных коррупционных и мошеннических схем.

Некоторые исследователи предполагают, что главными причинами низкой эффективности бюджетных инвестиций в инфраструктурные проекты в Российской Федерации в современных условиях являются [4, с. 104]: высокий уровень инфляции; высокие ставки по кредитам; девальвация рубля.

Другим способом повышения эффективности бюджетных инвестиций является их сочетание с частными инвестициями, в особенности развитие сотрудничества по линии государственно-частного партнерства. Это позволяет не только снизить операционные затраты, но и правильно хеджировать риски.

К такому подходу неоднократно прибегают американские инвесторы, где многие крупные национальные проекты строятся как раз исходя из взаимного сотрудничества государства и частного сектора. В частности, если обратиться к анализу активов крупнейших американских хедж-фондов (Bridgewater Associates, AQR Capital Management и Renaissance Technologies), то значительную их часть составляют инвестиции федерального бюджета [16]. Вместо того, чтобы самостоятельно реализовывать тот или иной проект (как это ранее было распространено в Советском Союзе), государство отдает их в доверительное управление крупным финансовым институтам, которые самостоятельно занимаются поиском необходимых компаний.

Такой подход имеет свои однозначные плюсы: снижается степень взаимодействия государственных служащих с денежными средствами, а значит, уменьшается коррупционная составляющая; управление деньгами переходит к лучшим профессионалам своего дела, который имеют богатый опыт по управлению активами; создается устойчивая деловая связь между государством и частными компаниями; растет фондовый и биржевой рынок страны.

Кроме того, привлечение средств частного капитала в стратегические государственные объекты может создать угрозу национальной безопасности. С такими проблемами уже столкнулась Индонезия, которая взяла достаточно крупные кредиты у Правительства Китая для реализации своих инвестиционных проектов. Индонезийское государство стремилось максимально снизить объем своих государственных инвестиций в национальные проекты, доверив их строительство и финансирование частным китайским компаниям. Это спровоцировало искусственный бум цен и последующий экономический обвал, который повлек требования Китая по возвращению займа. Достаточного количества свободных денег у правительства Индонезии не было, поэтому КНР в счет долгов забрало наиболее крупные и привлекательные предприятия [11, с. 114].

Среди консервативных экономистов существует точки зрения, согласно которой государственные инвестиции в принципе не должны идти на поддержку тех или иных проектов, а капитализироваться в виде фондов или управляющих компаний [14, с. 154]. Эти ученые утверждают, что свободные деньги государство должно направлять не на развитие своей инфраструктуры, строительства недвижимости, создания рабочих мест, а сохраняться в отдельном фонде для накопления богатств. В частности, такой подход реализует Правительство Норвегии. Данная скандинавская страна обладает очень крупными нефтяными запасами, но, в отличие от большинства стран, не тратит свои деньги, полученные от продажи энергоресурсов, сохраняя их в

одном из крупнейших финансовых фондов - Norges Bank Investment Management.

По сути, данный фонд занимается реализацией бюджетных инвестиций, так как под его началом находится практически весь государственный нефтяной сектор. Анализ структуры фонда показал, что его активы выглядят следующим образом: 65% составляют акции различных компаний; 32% составляют вложения в более консервативные финансовые инструменты; 3% составляют инвестиции в недвижимость, которая дает небольшой фиксированный доход [15].

Подобная методика бюджетных инвестиций путем передачи их в частные руки неоднократно доказывала свою эффективность. В частности, в годы мирового финансового кризиса Норвегия использовала лишь 1% своего финансового резерва, в то время как большинства стран были вынуждены использовать более 50% своих прошлых накоплений [9, с. 102].

Однако, говорить о безусловной эффективности норвежского подхода нельзя. Как уже было указано выше, относительно высокий процент инвестиций в акции является достаточно рискованным, так как единовременный обвал на финансовом рынке (как это уже было ранее) может крайне сильно повлиять на финансовые показатели фонда.

Другим возможным ориентиром повышения эффективности бюджетных инвестиций является их расходования в рамках национальных инновационных проектов. Анализ комплекса экономических институтов государственной поддержки инновационной деятельности выявил как свои плюсы, так и минусы. Перед тем, как приступить к их обсуждению необходимо сразу отметить, что в научной литературе в настоящее время не выработано единого критерия оценки той или иной системы инноваций. Оценка эффективности во многом зависит от выбранной методологии, которая может как учитывать, так и не брать в расчет значительные макроэкономические показатели. Кроме того, сводить весь анализ к перечислению исключительно цифр и сведений было бы неправильным, так как инновационные системы затрагивают не только экономические, но и политические, социальные и юридические факторы.

Наиболее активно подобная модель государственного инвестирования проводиться в Сингапуре. Если исходить из очевидных плюсов инновационной системы Сингапура, то здесь следует отметить ее большую роль в формировании национальной экономики. Сингапур неоднократно становился самой открытой и привлекательной страной для инвестиций и легкости ведения бизнеса, а также одной из наименее подверженных коррупции стран. Этого удалось достичь не только благодаря повышению уровня правосознания населения и снижению уровня коррупционных преступлений среди государственных служащих из-за жесткой системы наказаний, но и с помощью активного снижения частоты взаимодействия между гражданами и чиновниками. Далее следует отметить позитивные изменения, внесенные Национальным центром «Биополис». Биополис является одним из центральных институтов инновационного развития страны

[7, с. 104]. Это не просто название какого-то формального института развития, но целая организация, где работают квалифицированные специалисты с огромным международным опытом и знаниями работы инновационных проектов.

В рамках этого центра происходит развитие и регулирования межсекторных взаимоотношений (например, строятся модели поведения министерства финансов и иных государственных органов на предмет правильного бюджетирования и оптимизации расходов), а также снижение транзакционных издержек и обеспечения их финансовой и правовой прозрачности. Помимо чисто финансовых мероприятий, Сингапур активно поощряет развитие национальных медицинских инновационных проектов. Другим значительным плюсом выбранной Сингапуром модели развития является их долгосрочность и ориентированность на нужды людей. Финансирование каждого отдельного инновационного института на протяжении пяти лет гарантируется государством, а также отсутствует строго установленный срок по сдаче каждого отдельного проекта.

Несмотря на вышеперечисленные плюсы, в сингапурской системе становления и развития инноваций все еще присутствуют определенные недостатки. Как указывают сами инициаторы инноваций, с каждым годом процесс становится все более и более усложненным. Связано это как с увеличивающимся вниманием со стороны контролирующих органов, так и в связи с ростом общественного и предпринимательского интереса. Например, вышеуказанные медицинские эксперименты в области борьбы с раковыми опухолями вполне естественно привлекли внимание со стороны иностранных международных организаций (Всемирная организация здравоохранения, профильные комитеты ООН и т.д.), а также частных фармацевтических компаний [10, с. 514]. Учитывая всю серьёзность проводимых исследований (планы развития программ предусматривают их дальнейшее тестирование на добровольцах), сингапурские власти были вынуждены усилить контроль над ходом исследований, чтобы избежать возможных жертв среди больных.

Таким образом, в рамках проведенного исследования были изучены способы повышения эффективности расходования бюджетных инвестиций в Российской Федерации, Соединенных Штатах, Норвегии и Сингапуре. Было доказано, что российский сектор бюджетных инвестиций характеризуется тем, что значительные средства вкладываются в различного рода инфраструктурные проекты, которые не всегда успевают дать значительные плоды. Связано это как с объективными экономическими факторами, так и различными субъективными моментами (коррупция, нарушение условий подрядчиками и т.д.). Было доказано, что повышение эффективности бюджетных инвестиций невозможно проводить обособленно, государством должен предприниматься целый комплекс экономических, юридических и социальных преобразований. При этом следует избегать слепого копирования чужого опыта, так как имплементация любого проекта требует учета национальной специфики и условий осуществления инвестиций.

Список цитируемой литературы

1. Конституция Российской Федерации. Принята на всенародном референдуме 12 декабря 1993 г. (с поправками и изменениями от 21.07.2014)./ Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 года N 145-ФЗ/ Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 320 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Управление государственными финансами и регулирование финансовых рынков»/ Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Арбузова А.И. Бюджетные инвестиции в инфраструктурные проекты как инструмент экономического развития – Научные записи молодых исследователей №3/2016, 2016. – Электронный ресурс [URL-ресурса: cyberleninka.ru]
5. Нуров М. Н. Нано-технологии и производственный процесс // Новый ун-т. Сер. Техн. науки. – 2016. – № 3 (49). – С. 66-70
6. Шахбазян Д.А. Повышение эффективности федеральных бюджетных инвестиций // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2016. – №7. – С. 83-86
7. Gelfert, A. Before Biopolis: Representations of the Biotechnology Discourse in Singapore. - East Asian Science, Technology and Society, 2013. – с. 103-123
8. Lee Tong Soon. Singapore. – The Garland Handbook of Southeast Asian Economy. - Routledge, 2017. – 220 с.
9. Morisson, A. Regional innovation governance and place-based policies: design, implementation and implications. – Regional Studies, Regional Science, 2019. – с. 101–116.
10. Roughead, E. Prices for innovative pharmaceutical products that provide health gain. - Health, 2016. – с. 514–520
11. Strumsky, D. Complexity and the productivity of innovation. – Systems Research and Behavioral Science, 2010. – с. 496.
12. Tan, Kenneth Paul. Renaissance Singapore? Economy, Culture, and Politics. - NUS Press, 2017 – 540 с.
13. Thorp, Edward. – Kelly Capital Growth Investment Criterion. – World Scientific, 2014. – 340 с.
14. Von Hippel, Eric. The Sources of Innovation. - Oxford University Press, 2016. – 330 с.
15. Annual report 2017 of Norges Bank Investment Managemen. – Government Pension Fund Global, 2018 - Электронный ресурс [URL-ресурса: nbim.no]
16. AQR Capital Management Holdings, LLC and Subsidiaries Consolidated Statements of Financial Position. – Prepared by PricewaterhouseCoopers LLP, 2018/ Доступ из справ.-правовой системы "sec.gov/"

17. The Global Competitiveness Report 2017–2018. - World Economic Forum, 2019. – 593 с.

Лесных Е.В.
канд. филол. наук, доцент
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Липецкий филиал

ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

Современное состояние российской экономики характеризуется наличием целого ряда негативных моментов, диктующих необходимость внедрения новых форм управления в самые разные сферы, в том числе и в сферу образования, поскольку развитие экономики напрямую связано с эффективностью функционирования системы образования. Именно образование является той сферой, которая определяет будущее государства.

Модернизация российского образования включает многие аспекты, начиная с изменения приоритетов государственной политики и заканчивая изменением организации и управления всем образовательным процессом.

Одним из приоритетных направлений модернизации системы управления образованием является переход от государственного к государственно-общественному управлению образованием, сущность которого заключается в том, что происходит объединение усилий государства и общества в решении проблем образования. Переход к такой форме управления осложняется целым комплексом накопившихся проблем как внутри образовательной системы, так и во взаимодействии системы образования и общества.

Образование, получаемое каждым гражданином, является своего рода следствием социального заказа государства и общества и служит целям укрепления национальной интеллектуальной мощи страны. Социальный заказ является стратегическим ориентиром государственной политики в области образования. Переход к личностно-ориентированному образованию, к образованию по выбору в условиях многонационального государства вызвал необходимость разработки государственных образовательных стандартов, призванных обеспечить единство образовательного пространства при различных формах получения образования и сети образовательных учреждений.

Образовательная политика Российской Федерации нацелена на создание единого образовательного пространства внутри страны и органичное вхождение в образовательную сферу европейских стран.

Концепция модернизации российского образования включает изменение приоритетов государственной политики, придание образованию первостепенного значения, осуществление структурной перестройки, изменение организации и управления всем образовательным процессом, в том числе ориентацию всей подготовки на потребности рынка труда.

Концепция эта базировалась на обновленной редакции федерального закона «Об образовании» и законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Концепция модернизации высшего образования стала ответом на вызов времени: необходимость модернизации общества, его экономики, социальной структуры, политических институтов, духовной культуры. Безусловно, само понятия модернизации предполагала смену сценария государственной политики в области образования, переход к инновационному сценарию, опирающемуся на внесение существенных изменений в систему образования:

- в цели, в формы организации и систему управления, в методы и технологии учебной деятельности, в систему финансирования;
- в государственные образовательные стандарты, основные образовательные программы и учебные планы;
- в систему контроля и оценивания уровня образования;
- в учебно-методическое обеспечение;
- в характер деятельности преподавателей и обучаемых.

В основание концепции были заложены принципы приоритетности образования, его непрерывности и ступенчатости, то есть выработки организационных механизмов систематического обновления содержания образования, вариативности, разнообразия и гибкости образовательных программ, расширяющих возможности личностного роста и соответствия образования потребностям развития общества, сравнимости с уровнем образования в мире и его конкурентоспособностью.

Реализация этих принципов обеспечивается решением следующих задач в реформировании содержания образования и повышения его качества:

- разработка современных образовательных программ, ориентированных на интенсивные методики обучения и практическое применение знаний;
- увеличение удельного веса самостоятельной работы и методов обучения, формирующих практические навыки и самообучения;
- обеспечение более тесной связи образования и науки;
- компьютеризация и информатизация образования;
- обеспечение перехода на сопоставимую с мировой систему показателей качества и стандартов образования, взаимного признания документов об образовании;
- обеспечение перехода от жестких линейных структур в образовании к гибкой организации, предполагающую академическую мобильность, вариативность, индивидуальные образовательные траектории.

Была поставлена задача обновления профессионального образования на компетентностной основе путем усиления практической направленности профессионального образования при сохранении его фундаментальности.

Модернизация организационно-экономических механизмов на всех уровнях системы образования должна обеспечить ее соответствие перспективным тенденциям экономического развития и потребностям общества, повысить практическую ориентацию отрасли, ее инвестиционную привлекательность в условиях становления рыночной экономики России [1, 69].

С этой точки зрения модернизация российского образования – это своеобразная форма соревнования отечественной системы образования, обладающей богатыми классическими традициями, колоссальным творческим потенциалом, с другими передовыми мировыми образовательными системами за достойное место в образовании завтрашнего дня [2, с.2].

Однако рассматривать цели и задачи развития образования, системы образования в России в целом необходимо в контексте формирования и осуществления государственной политики в сфере образования, которая постоянно корректируется в процессе изменения социально-экономического положения страны.

Решение приоритетных задач социально-экономического развития невозможно обеспечить в полной мере без реализации инновационных проектов по разработке и созданию новых моделей, развитию и совершенствованию существующих моделей, механизмов, образовательных программ, технических средств и технологий в области образования и молодежной политики.

Важнейшая задача образовательной политики – достижение такого качества образования, которое соответствовало бы актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства. Динамичное развитие экономики, рост конкуренции, сокращение сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда, структурные изменения в сфере занятости, определяющие постоянную потребность в повышении профессиональной квалификации и переподготовке работников, потребовали пересмотра содержания базовых знаний и умений, которые обеспечиваются образовательными программами и определяются государственными образовательными стандартами.

Достижение этой цели не предоставляется возможным без активного участия в данном процессе усилий профессиональных сообществ и общества в целом.

Таким образом, сущность государственно-общественного управления образованием заключается в объединении усилий государства и общества в решении проблем образования, а также в предоставлении участникам «образовательных отношений больше прав и свобод в выборе содержания, форм и методов организации и повышения качества образовательной деятельности» [3, с.21].

Государственно-общественный характер управления образованием основывается на равноправии государства и общества в решении важнейших вопросов в реализации образовательной политики Российской Федерации, а также в вопросах функционирования и развития системы образования. Кроме того, государственно-общественного управление предполагает активизацию участия общества в управленческой деятельности образовательных организаций, то есть участие представителей общественности в работе органов управления образованием, а также в создании специальных общественных органов управления.

В современном управлении системой образования, как правило, реализуется трехуровневая модель:

1) уровень – органы, представляющие государственное управление учреждением – органы учредителя: Генеральный директор, директор, администрация;

2) уровень – органы государственно-общественного управления учреждением (коллегиальные органы): Общее собрание работников и обучающихся Комплекса, Управляющий совет, Педагогический совет, Наблюдательный совет;

3) уровень – органы общественного самоуправления и самоорганизации участников образовательного процесса: Советы родительской общественности, советы обучающихся, профсоюзы работников Комплекса, детские и молодежные ученические общественные объединения и организации.

Органы государственно-общественного управления создаются, прежде всего, для вовлечения общественности в стратегическое управление. Оперативное и текущее руководство образовательным учреждением остается в исключительной компетенции органов учредителя. «Органы государственно-общественного управления, созданные для стратегического управления, формулируют общие, то есть согласованные и принятые в образовательном сообществе смыслы, нормы, а также определяют необходимые процедуры и правила для эффективной реализации программы развития» [2, с.21]. Для этого они наделяются правом принимать нормативные решения, участвовать в эффективном распределении ресурсов, в установлении стандартов мотивации для достижения целей программы развития учреждения. В этом процессе безусловно должны принимать участие все участники образовательного процесса, в том числе и обучающиеся.

Переход к государственно-общественному управлению осложняется несовершенством форм совместной деятельности профессиональных сообществ, образовательных учреждений, родителей и общественных организаций в реализации государственной образовательной политики. Не менее важным является отсутствие единого подхода общества, системы образования и средств массовой информации к созданию и распространению образовательных, воспитательных, научно-просветительских программ и других материалов. Не развиты правовые основы взаимоотношений образовательных организаций обучающихся и родителей (законных

представителей). Не всегда уделяется достаточное внимание развитию самоуправления обучающихся.

Вместе с тем, отмечается ряд тенденций, направленных на децентрализацию управления системой образования. Децентрализация государственного управления значительным образом расширяет права и полномочия региональных и местных органов власти в сфере управления образовательной деятельностью. В регионах появились собственные образовательные структуры, сформировано соответствующее законодательство, начали создаваться и реализовываться оригинальные образовательные программы. Однако основные направления конкретной образовательной политики формируются именно на муниципальном уровне, где происходит непосредственное управление развитием образования в условиях городского и сельского административного районного подразделения. Региональная система характеризуется определенной степенью уникальности, выраженной системой факторов и условий, свойственных данной территории. Разработка программ и организационной системы мероприятий по формированию и развитию региональной рыночной инфраструктуры позволяет региональным властям проводить единую политику, обеспечивать эффективное взаимодействие и гармонизацию экономических интересов субъектов хозяйствования, формирующих рыночные структуры, внедрять комплексный подход на развитие всех элементов и подсистем.

В Федеральной целевой программе развития образования эти идеи также нашли свое отражение. В частности, для развития системы оценки качества образования и востребованности образовательных услуг предусмотрены мероприятия по обеспечению условий для формирования и внедрения независимой системы оценки результатов образования на всех уровнях, совершенствованию системы оценки качества профессионального образования на основе создания и внедрения механизмов сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений с учетом интеграции требований федерального государственного образовательного стандарта и профессиональных стандартов. Работодателям, их объединениям также предоставлено право разрабатывать проекты профессиональных стандартов, которые сегодня широко внедряются в практику реализации трудовых отношений.

Подводя итог, следует отметить, что при всем многообразии форм, задач, моделей государственно-общественным управления образованием, важно помнить, что основная цель всех участников образовательного процесса - максимальное включение в процесс управления образовательной средой.

Список цитируемой литературы:

1. Информационные технологии в науке и образовании: учебное пособие / Е.Л. Федотова, А.А. Федотов. М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 425 с.

2. Игишев В.Г. Общественное управление образованием как фактор становления гражданина [Электронный ресурс]: http://prodod.moscow/archives/1112 (дата обращения: 17.10.2019).

3. Гайнуллин И.А. Булатова З.А. Государственно-общественное управление образованием в контексте повышения качества образовательной деятельности образовательных организаций //Современные проблемы науки и образования – 2015. – № 5 [Электронный ресурс]: https://yandex.ru/search/lr=9&text (дата обращения: 17.10.2019).

4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства Рос. Федерации от 17 ноября 2008 г. №1662-р // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» URL: http://base.consultant.ru (дата обращения: 21.10.2019).

Либерман Т.И.
канд. экон. наук, доцент
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Липецкий филиал

СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ПОСТРОЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ БЮДЖЕТНЫХ РАСХОДОВ

В российской теории и практике с понятием бюджетных расходов принято связывать методы планирования и прогнозирования, а чаще всего распределение бюджетных средств на экономику и социальную сферу. При этом распределение и финансирование расходов бюджетов представляется как тождественные понятия. Категория система бюджетных расходов в научной, методической литературе не исследуется.

Структурно-функциональный подход позволяет представить бюджетные расходы как более сложную совокупность методов, показателей, подходов к взаимодействию участников в процессе распределения и использования бюджетных ресурсов. В связи с этим оценивать функционирование системы бюджетных расходов следует, начиная с определения потребностей получателей граждан в общественных и частных благах и завершая оценкой результатов их финансирования. При этом финансирование предполагает не только распределение бюджетных средств, но и разграничение расходных обязательств и их финансовое обеспечение.

В соответствии с исследуемым структурно-функциональным подходом система бюджетных расходов выполняет основные общеэкономические функции:

1) выявление и ранжирование общественных потребностей, определение их финансовой значимости и сопоставление с частными потребностями;

2) определение бюджетных полномочий и, в соответствии с ними, формирование доходов и финансирование расходов для удовлетворения текущих общественных потребностей;

3) перераспределение ресурсов между общественным и рыночным секторами; между регионами соответственно существующей системе потребностей; между разными производствами для обеспечения процесса экономического развития общественного и рыночного секторов;

4) экономический и социальный контроль за формированием, распределением, использованием бюджетных ресурсов;

5) стимулирование эффективной, общественно значимой деятельности и ограничение социально вредных и неэффективных производств;

6) обеспечение сочетания бюджетного равенства граждан и организаций в отношении благ общероссийского значения и экономической самостоятельности регионов и муниципальных образований в организации производства и распределения локальных общественных благ. [1, с.25].

Финансирование расходов бюджета необходимо основывать на оценке потребностей граждан в экономических благах. В связи с этим первый элемент системы бюджетных расходов – выявление интересов и предпочтений граждан в процессе взаимодействия органов государственной власти, местного самоуправления и населения, необходимое для адекватного формирования и использования финансовых ресурсов с целью удовлетворения общественных потребностей.

Взаимодействие власти и населения происходит в процессе выявления системы общественных целей через механизм общественного выбора, который способствует их дальнейшей увязке с ресурсами и трансформации в комплекс финансовых целей и приоритетов на уровнях государственной власти. Финансовые полномочия различных ветвей государственной власти и управления следует определять в соответствии с общественными потребностями.

Воздействие граждан на органы государственной власти, их участие в управлении государством осуществляется через механизм общественного выбора, который представляет собой процесс взаимодействия граждан и представителей власти, «обеспечивающий принятие государственных решений о распределении ресурсов для производства общественных благ». [3, с.32].

Структура расходов бюджета Липецкой области показывает изменение финансирования расходов, следовательно, демонстрирует изменение предпочтений населения, допуская, что изменение статей расходов происходит под влиянием изменения потребностей граждан в государственных и муниципальных услугах.

В течение рассматриваемого периода практически не меняется общественная значимость финансирования статей здравоохранения и физической культуры (в среднем 22% от общих расходов), образования (6,8%), культуры и искусства (1,8%), средств массовой информации (0,7%), предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций (0,32%). Значимость других отраслей общественного сектора существенно не менялась за последние годы.

Исходя из анализа структуры расходов областного бюджета, важное значение для населения Липецкой области имеет сельское хозяйство и рыболовство, возрастает потребность в увеличении финансирования промышленности, строительства, энергетики.

В общем, на финансирование общественных потребностей в 2016г направлялось 57,41% ресурсов бюджета Липецкой области, в 2017г этот показатель увеличен до уровня 72,35%, в 2808г - около 73%. Соответственно, объем бюджетных средств, выделяемых на поддержку производства рыночных благ, за этот период изменился с 42,59% до 27%.

Механизм голосования выявляет предпочтения населения и согласует их между собой. Действующие представители власти, принимая решение о распределении ресурсов на производство частных и общественных благ, ориентируются на предпочтения избирателей.

Для населения Липецкой области одним из приоритетных направлений является финансирование охраны окружающей природной среды, учитывая промышленный потенциал городов и состояние природной среды. В областном бюджете финансирование этого направления занимает последние строчки последние десять лет (0,8%-1,5% от общей суммы расходов).

В финансировании ЖКХ 75,5% средств направляется на коммунальное хозяйство, 22,8% на жилищное хозяйство, и 2,7% составляют государственные капитальные вложения. В реальности возрастает потребность в реконструкции жилищно-коммунального хозяйства. В жилищно-коммунальном хозяйстве средний уровень износа инженерных коммуникаций составляет свыше 60%, примерно 25% основных фондов полностью отслужили свой срок. [1]

Некоторые проблемы организации отношений власти и граждан – такие, как ограниченность информации о полезности благ для населения, неспособность государственной власти достаточно точно прогнозировать и контролировать ответную реакцию участников рынка на действия государства; ограниченность контроля общества над государственной властью – не позволяют реализовать в полной мере интересы граждан.

Разграничение расходных обязательств для соответствующего рассмотренным критериям и принципам распределения расходов бюджетов – второй элемент системы бюджетных расходов. Разграничение расходных

[1] Российский статистический ежегодник. 2018: статистический сборник. М.: Росстат России, 2018.

обязательств осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, Бюджетным кодексом РФ и с Федеральным законом №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления». [1, с.19].

Следующей составляющей механизма финансирования расходов является планирование расходов регионального бюджета.

Положительные результаты в вопросах формирования и реализации программ: обоснование критериев выбора программ, подлежащих финансированию из федерального бюджета, ограничение количества программ-проектов, увеличение личной ответственности государственных заказчиков, введение практики экспертных проверок их выполнения.

В ходе реализации федеральных целевых программ заказчики могли корректировать финансовые показатели, изменять цели и задачи, сдвигать сроки. Практика показала, что эффективность исполнения федеральных целевых программ остается низкой. Недостаточна ответственность государственных заказчиков, прозрачность распределения средств, при этом бюджетные средства распыляются по различным направлениям.

Требует решения проблема неэффективной координации множества федеральных органов власти, вовлеченных в выполнение мероприятий в рамках федеральных целевых программ, представляющих различные сферы и отрасли экономики. В результате на территории субъектов РФ строятся в рамках различных федеральных целевых программ разными ведомствами-заказчиками социальной объекты одинаковой категории. [2, с.16].

Система финансового обеспечения расходных обязательств включает: налоговые доходы, неналоговые доходы и безвозмездные перечисления.

Распределение бюджетных средств и оценка их результативности - следующий элемент системы бюджетных расходов.

Оценка реализация потребностей граждан в общественных и частных благах происходит при анализе распределения средств и оценки результатов финансирования в следующем элементе системы бюджетных расходов.

Финансированию из федерального центра на территории субъектов РФ подлежат высшие учебные заведения, федеральная судебная система, правоохранительная деятельность, обеспечение безопасности государства.

Их бюджетов субъектов РФ финансируются расходы на предоставление государственных, муниципальных услуг в сфере образования, здравоохранения, физической культуры и спорта, социальной политики, общественного транспорта, охраны окружающей среды, поддержки национальной экономики, жилищно-коммунального хозяйства.

Структура бюджета каждого уровня отражает приоритетные направления финансирования расходов; характеризует уровень отношений бюджета муниципального образования к региональному бюджету.

Результаты оказания государственных и муниципальных услуг сильно дифференцированы по регионам и муниципальным образованиям. Показатели обеспеченности населения регионов локальными благами - услугами в сфере здравоохранения, культуры, жилищно-коммунального хозяйства, охраны

окружающей природной среды негативно характеризуют ситуацию, связанную с финансированием этих направлений.

При распределении бюджетных средств в соответствии с политикой модернизации экономики необходимо учитывать не только важность развития высокотехнологичной промышленности, но и резервы технологической модернизации в сельском хозяйстве, жилищно-коммунальном хозяйстве, на транспорте и в таких отраслях производства общественных благ, как образование, здравоохранение, государственное управление.

Переход к непрерывному инновационному процессу в большинстве отраслей будет сопровождаться интеллектуализацией производства и непрерывному образованию в большей части профессий.

Оценка результатов финансирования и распределения бюджетных средств показывает серьезные недостатки в финансировании производства федеральных и локальных благ, которые заключаются в недостаточном обеспечении потребителей локальными общественными благами, низком уровне социально-экономического развития регионов.

Названная группа проблем возникает из противоречия, выражающегося в различном исходном обеспечении субъектов Федерации экономическими ресурсами и разной эффективностью их использования при одинаковой обеспеченности ресурсами в отношении производства благ общефедерального значения.

В России продолжает совершенствоваться планирование и прогнозирование расходов бюджетов, разрабатываются критерии, необходимые для оценки распределения бюджетных средств, продолжаются реформы в сфере разграничения финансовых источников деятельности органов государственной власти, местного самоуправления.

Вместе с тем, эти и другие элементы системы бюджетных расходов не воспринимаются взаимосвязано, отсутствует системно-функциональная связь этих элементов. Следовательно, для дальнейшего развития региона, отрасли, экономики в целом требуется актуализация функционирования системы бюджетных расходов, комплексный подход к решению существующих проблем:

1) неадекватное отражение потребностей населения при распределении общественных средств органами государственной власти и управления;

2) неэффективное разграничение полномочий и ответственности между органами государственной власти и управления по вертикали;

3) несовершенные инструменты планирования и прогнозирования расходов бюджетов разного уровня;

4) несбалансированность доходных источников и расходных обязательств соответствующих уровней бюджетной системы;

5) неэффективный механизм бюджетного выравнивания территорий в сфере финансирования производства федеральных и локальных благ;

6) несовершенный механизм распределения средств между федеральными и региональными органами власти, территориями и производствами региональной экономики;

7) отсутствие единых формализованных процедур, методов, показателей оценки распределения и использования бюджетных средств на финансирование общественных благ и стимулирование развития производства частных благ.

Список цитируемой литературы

1. Либерман Т.И. Система бюджетных расходов в условиях модернизации экономики региона. Воронеж: изд-во ВГПУ, 2012. – 175с.
2. Швецов А. Систематизация инструментов перспективного планирования территориального развития: настоятельная необходимость и конкретные предложения //РЭЖ. 2009. №3-4. С.49-59
3. Шумских Т.И. Влияние механизма бюджетного федерализма на решение региональных проблем. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Липецк, 2003

Маркова Е.С.
канд. экон. наук, доцент
Россия, ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет»

ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Основой формирования понятия «менеджмент в цифровой экономике», как научной категории, является создание операционального понятийного аппарата, который призван служить основой для создания системы соответствующих явлений и процессов и необходимой нормативной правовой базы.

В международной практике до сих пор не сложилось единого подхода к определению менеджмента в цифровой экономике.

Наше видение данного термина определяется как симбиоз имеющихся подходов к различным экономическим категориям, имеющим непосредственное отношение к менеджменту в период дигитализации.

Так, Зевс Керравала определяет цифровизацию не как технологию и продукт, а, скорее, как подход к использованию цифровых ресурсов для преобразования работы организации. Он подразумевает переопределение технологий и бизнес-процессов для усовершенствования рабочей среды сотрудников, взаимодействия с заказчиками и другими участниками деятельности современного распределенного предприятия [1].

Согласно А.А. Князеву, дигитализация – это перевод информации в цифровую форму. Цифровая трансмиссия информационных данных,

закодированных в дискретные сигнальные импульсы. Данное понятие широко применяется в современных системах связи. [2].

В 1995-ом году американский информатик Николас Негропонте (Массачусетский университет) ввел в употребление термин «цифровая экономика». Сейчас этим термином пользуются во всем мире, он вошел в обиход политиков, предпринимателей, журналистов. В прошлом году один из главных докладов Всемирного банка содержал отчет о состоянии цифровой экономики в мире (доклад вышел под названием «Цифровые дивиденды»).

Однако до сих пор содержание этого понятия остается размытым.

Для начала, стоит вспомнить определение обычной «аналоговой» экономики – это хозяйственная деятельность общества, а также совокупность отношений, складывающихся в системе производства, распределения, обмена и потребления. Использование компьютера, интернета, мобильных телефонов уже можно считать «потреблением», в этом случае цифровую экономику можно представить, как ту часть экономических отношений, которая опосредуется Интернетом, сотовой связью, ИКТ.

В большинстве зарубежных источников при описании цифровой экономики акцент делается на технологиях и связанных с их использованием изменениях в способах взаимодействия экономических агентов. При этом могут упоминаться либо конкретные виды технологий, либо те или иные формы изменений экономических процессов. Часто определение цифровой экономики подменяют перечислением направлений ее влияния на экономику и социальную сферу.

Приведем подходы к определению цифровой экономики за рубежом:

- это глобальная сеть экономических и социальных видов деятельности, которые поддерживаются благодаря таким платформам, как Интернет, а также мобильные и сенсорные сети (Australian Government, 2009);

- как новый уклад экономики, основанной на знаниях и цифровых технологиях, в рамках которой формируются новые цифровые навыки и возможности у общества, бизнеса и государства (Всемирный банк, 2016a);

- экономика, основанная на цифровых технологиях (British Computer Society, 2013);

- сложная структура, состоящая из нескольких уровней/слоев, связанных между собой практически бесконечным и постоянно растущим количеством узлов (European Parliament, 2015);

- форма экономической активности, которая возникает благодаря миллиарду примеров сетевого взаимодействия людей, предприятий, устройств, данных и процессов. Основой цифровой экономики является гиперсвязуемость, т.е. растущая взаимосвязанность людей, организаций и машин, формирующаяся благодаря Интернету, мобильным технологиям и Интернету вещей (Deloitte, 2019) [3];

- экономика, зависимая от цифровых технологий (European Commission, 2014).

- экономика, в которой благодаря развитию цифровых технологий наблюдается рост производительности труда, конкурентоспособности

компаний, снижение издержек производства, создание новых рабочих мест, снижение бедности и социального неравенства (Всемирный банк, 2016).

В России к имеющимся ключевым формулировкам цифровой экономике можно отнести следующие:

- экономика нового технологического поколения (Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 1 декабря 2016 г.);

- хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде; обработка больших объемов этих данных и использование результатов их анализа по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг (Стратегия развития информационного общества РФ на 2017–2030 годы).

Исходя из опыта формирования принципиально новых сфер управления, связанных с наукой, технологиями и инновациями, для целей развития менеджмента в цифровой экономике нами предлагаются следующие взаимосвязанные определения:

- информационный менеджмент – это специальная область менеджмента, специализирующаяся на сборе, управлении и распределении информации.

- цифровая экономика - деятельность по созданию, распространению и использованию цифровых технологий и связанных с ними продуктов и услуг;

- цифровые технологии - технологии сбора, хранения, обработки, поиска, передачи и представления данных в электронном виде [4].

Анализ литературных источников позволяет сформировать авторское видение понятия менеджмент в цифровой (digital) экономике - это совокупность современных технологий, принципов, методов, средств и форм управления, направленных на повышение эффективности деятельности организации, связанной с цифровой средой: веб, верстка, аналитика, организационная работа со специалистами более узкого направления в digital production.

Операционализация понятия цифровой экономики и описание ее границ позволят выстроить единую многофункциональную систему статистического измерения цифровой экономики для полномасштабного ее мониторинга, обоснования и оценки менеджмента в данной сфере [5].

В национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации» выделены девять «сквозных» цифровых технологий:

1. Большие данные - технологии сбора, обработки и хранения структурированных и неструктурированных массивов информации, характеризующихся значительным объемом и быстрой скоростью изменений (в том числе в режиме реального времени), что требует специальных инструментов и методов работы с ними.

2. Квантовые технологии - технологии создания вычислительных систем, основанные на новых принципах (квантовых эффектах), позволяющие

радикально изменить способы передачи и обработки больших массивов данных [6].

3. Компоненты робототехники (промышленные роботы) - производственные системы, обладающие тремя или более степенями подвижности (свободы), построенные на основе сенсоров и искусственного интеллекта, способные воспринимать окружающую среду, контролировать свои действия и адаптироваться к ее изменениям.

Сенсорика - технологии создания устройств, собирающих и передающих информацию о состоянии окружающей среды посредством сетей передачи данных.

4. Нейротехнологии - киберфизические системы, частично или полностью замещающие/дополняющие функционирование нервной системы биологического объекта, в том числе на основе искусственного интеллекта.

Искусственный интеллект - система программных и/или аппаратных средств, способная с определенной степенью автономности воспринимать информацию, обучаться и принимать решения на основе анализа больших массивов данных, в том числе имитируя человеческое поведение.

5. Новые производственные технологии - технологии цифровизации производственных процессов, обеспечивающие повышение эффективности использования ресурсов, проектирования и изготовления индивидуализированных объектов, стоимость которых сопоставима со стоимостью товаров массового производства.

Аддитивные технологии - технологии послойного создания трехмерных объектов на основе их цифровых моделей («двойников»), позволяющие изготавливать изделия сложных геометрических форм и профилей.

Суперкомпьютерные технологии - технологии, обеспечивающие высокопроизводительные вычисления за счет использования принципов параллельной и распределенной (грид) обработки данных и высокой пропускной способности.

Компьютерный инжиниринг - технологии цифрового моделирования и проектирования объектов и производственных процессов на всем протяжении жизненного цикла.

6. Промышленный Интернет - сети передачи данных, объединяющие устройства в производственном секторе, оборудованные датчиками и способные взаимодействовать между собой и/или внешней средой без вмешательства человека.

7. Технологии распределенного реестра (блокчейн) - алгоритмы и протоколы децентрализованного хранения и обработки трансакций, структурированных в виде последовательности связанных блоков без возможности их последующего изменения.

8. Технологии беспроводной связи - технологии передачи данных посредством стандартизированного радиоинтерфейса без использования проводного подключения к сети.

5G - технологии беспроводной связи пятого поколения, для которых характерны высокие пропускная способность (не менее 10 Гбит/с),

надежность и безопасность сети, низкий уровень задержки передачи данных (не более одной миллисекунды), в результате чего становится возможным эффективно использовать большие данные.

9. Технологии виртуальной реальности — технологии компьютерного моделирования трехмерного изображения или пространства, посредством которых человек взаимодействует с синтетической («виртуальной») средой с последующей сенсорной обратной связью.

Технологии дополненной реальности - технологии визуализации, основанные на добавлении информации или визуальных эффектов в физический мир посредством наложения графического и/или звукового контента для улучшения пользовательского опыта и интерактивных возможностей [7].

Вокруг перечисленных «сквозных» цифровых технологий планируется выстраивать меры поддержки, в том числе разрабатывать и реализовывать дорожные карты по «сквозным» цифровым технологиям, определять лидирующие исследовательские центры, приоритизировать ресурсы и отбирать проекты.

Общепринятые дефиниции «сквозных» цифровых технологий еще не сформированы, и только сейчас начинается работа по нормативному закреплению терминов и определений в области «сквозных» цифровых технологий. Предлагаемые подходы к определению «сквозных» цифровых технологий определены следующим образом – это технологии, применяемые для сбора, хранения, обработки, поиска, передачи и представления данных в электронном виде, в основе функционирования которых лежат программные и аппаратные средства и системы, востребованные во всех секторах экономики, создающие новые рынки и изменяющие бизнес-процессы.

Таким образом, менеджмент в цифровой экономике можно представить, как совокупность информации (основной предмет труда и продукт), цифровых технологий (инструмент преобразования информации) и информационной системы (сфера деятельности менеджмента). Все эти составляющие менеджмента имеют существенную специфику, что в итоге отличает менеджмент в цифровой экономике от менеджмента в других сферах.

Наряду с этим предстоит разработать систему ключевых дефиниций, классификаций и группировок, в том числе классификаций цифровых технологий и связанных с ними продуктов и услуг, а также методологические подходы к оценке цифровой трансформации отраслей экономики и социальной сферы, вклада цифровой экономики в экономический рост и управление в целом.

Список цитируемой литературы

1. Керравала Зевс. 10 главных принципов построения сети для цифровизации [Электронный ресурс] / Режим доступа: cisco.com/c/dam/global/ru_kz/ (Дата обращения 26.06.2019 г.).

2. Дадалко В.А. Назырова Д.Р., Топчий П.П. Инструменты цифровой экономики как способы обеспечения транспарентности хозяйствования промышленного предприятия. Экономика. Налоги. Право. 2018;11(5):84-91.

3. Облачные технологии для бизнеса [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://efsol.ru/technology/cloud-technology.html (Дата обращения 25.08.2019 г.).

4. Всемирный банк (2016б). Цифровые дивиденды. <https://openknowledge. worldbank.org/bitstream/handle/10986/23347/210671RuSum.pdf> (дата обращения: 17.10.2019).

5. ИСИЭЗ НИУ ВШЭ (2019). Индекс цифровизации бизнеса // Информационный бюллетень. Сер. «Цифровая экономика». 2018. <https://issek. hse.ru/news/244878024.html> (дата обращения: 26.09.2019).

6. Australian Government (2019). Digital Sourcing Policies. (дата обращения: 13.03.2019).

7. Backblaze (2017). Hard Drive Cost Per Gigabyte. (дата обращения: 13.03.2019).

Михайлова Н.Ю., преподаватель, м.э.н.
Лобода О.В., студентка 2 курса
Республика Казахстан, г.Петропавловск, Северо-Казахстанский Государственный университет им. М. Козыбаева

ПРОФЕССИЯ МЕНЕДЖЕР: СОДЕРЖАНИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ

На сегодняшний день более многогранной сферой деятельности является управление, или менеджмент. От управления зависит эффективность производства, а также качество обслуживания населения.

Прежде чем говорить о менеджере, нужно для начала понять, что значит понятие «менеджмент». Менеджмент существовал всегда в той среде, где работали люди, поэтому нельзя точно узнать когда именно он произошел. В упрощённом понимании менеджмент –это умение добиваться конкретно поставленных целей, используя труд, интеллект, а также мотивы поведения других людей. Но также, менеджмент определяют как науку и искусство побеждать. Иными словами можно сказать, что менеджмент-это возможности человека, с помощью которых он использует ресурсы для достижения стратегических и тактических целей организации.[2]

Так кто же такой менеджер? Практически во всех странах мира профессия менеджера является одной из самых востребованных. Менеджер-это руководитель, это человек который управляет и следит за правильностью выполнения поставленных задач сотрудникам. Главной функцией менеджера является управление, которое включает в себя процесс планирования, процесс организации, мотивацию и контроль.[3]

Изучая содержание работы менеджера Генри Минцберг нашёл ещё одну общую черту работы управления -роль руководителя. По его словам, роль-это «набор определённых поведенческих правил человека, который соответствует определённому учреждению или конкретной должности»[1,стр.38]. Для примера можно привести героев пьесы, которые имеют свои роли и заставляют вести себя определённым образом, так же и менеджеры занимают должности в роли руководителя организационных подразделений[1,стр.38]. Именно это определяет служебное поведение менеджера. В своих работах Генри Минцберг выделил 10 ролей руководителя в разной степени и в разные периоды. Он разделил их на три крупные категории: межличностные роли, информационные роли и роли по принятию решений. В таблице 1 представлены типы ролей, а также приводятся примеры для каждой отдельной роли. Генри Минцберг считает, что роли не могут быть независимыми друг от друга, а наоборот, они взаимодействуют для создания единого целого. Все 10 ролей, выделенных Минцбергом, помогают определить объём и содержание работы менеджера.

Для того, чтобы быть менеджером нужно разделять ответственность как за успехи, так и за неудачи своей организации. Если человек не готов к такой ответственности, тот его никак нельзя назвать менеджером. Потому что человек, который находится на должности управляющего отличается от других специалистов именно тем, что несет определённую ответственность за работу предприятия. Задачей менеджера является согласование в каждом решении и действии.

В настоящее время менеджер обязан обладать качествами с помощью которых он сможет эффективно и правильно выполнять свои обязанности. У менеджера есть различные функции и ситуации где он реализуется. Менеджер может руководить работой нескольких сотрудников, а также управляет фирмой и её подразделениями, принимая при этом самостоятельные решения. Менеджер необходим для того, чтобы наладить содействие человека и системы. Суть этой системы заключается в том, что менеджер служит центральной фигурой процесса. Он обязан знать какими свойствами личности устанавливают поведения человека в системе и какие показатели окружающей среды влияют на принятие человека на работу фирмы. Как говорил Малколм Форбс: «Как жаль, что нельзя покупать наших менеджеров по их настоящей стоимости и продавать по цене, в которую они себя сами оценивают»[4].

Именно поэтому существуют следующие функции менеджера:

1)Менеджер-управляющий. Менеджер обладает властью, с помощью которой он совершенствует систему в соответствии с законами и принципами менеджмента. Он такого человека в большинстве случаев требуется: Наличие знаний связанных с управлением; грамотность в вопросах технологии производства; он должен иметь не только навыки администратора, но и предпринимателя; принимать решения обговоренные с нижестоящими руководителями и работниками.

2)Менеджер-организатор. Менеджер определяет права, обязанности и ответственность смотря на квалификацию сотрудника.

3)Менеджер-специалист. Менеджер должен определить цель и направить действия на её реализацию, а также предвидеть неожиданные ситуации и пути их разрешения.

Таблица 1 - Десять ролей управления по мнению Минцберга.[1,стр.39]

Роль	Описание	Характер деятельности
Межличностные роли		
Главный руководитель	В его обязанности входит выполнение обязанностей правового или социального характера	Ходатайства, церемониалы
Лидер	Он является ответственным за мотивацию подчиненных, а также за подготовку подчинённых и связанные с этим обязанности	Все управленческие действия с участием сотрудников
Связующее звено	Он является ответственным за обеспечение работы саморазвивающейся сети внешних контактов и источников информации, которые оказывают услуги и предоставляют информацию	Совещания, переписка, работа с внешними организациями и лицами
Информационные роли		
Приёмник информации	Он разыскивает и получает информацию специализированного характера, которая успешно используется в интересах организации	Обработка почты и осуществление контактов
Распространитель информации	Он передает информацию, которая была получена из внешних источников или от сотрудников	Рассылка почты
Представитель	Он передаёт информацию для внешних контактов организации и действует как эксперт по вопросам данной отрасли	Участие в заседаниях и устные выступления
Роли, связанные с принятием решений		
Предприниматель	Отыскивает возможности внутри самой организации и за её пределами, разрабатывает и запускает проекты, которые приносят изменения и контролируют разработку определённых проектов	Участие в заседаниях и обзоры ситуации включающей разработку проектов усовершенствования деятельности
Устраняющий нарушения	Он отвечает за исправительные действия, когда организации необходимы исправления важных и неожиданных нарушений	Обсуждение вопросов
Распределитель ресурсов	Он ответственный за распределение ресурсов организации	Составление графиков, запросы полномочий
Ведущий	Он ответственный за переговоры	Ведение переговоров и представление организации на всех важных переговорах

Для того, чтобы быть менеджером нужно разделять ответственность как за успехи, так и за неудачи своей организации. Если человек не готов к такой

ответственности, тот его никак нельзя назвать менеджером. Потому что человек, который находится на должности управляющего отличается от других специалистов именно тем, что несет определённую ответственность за работу предприятия. Задачей менеджера является согласование в каждом решении и действии.

В настоящее время менеджер обязан обладать качествами с помощью которых он сможет эффективно и правильно выполнять свои обязанности. У менеджера есть различные функции и ситуации где он реализуется. Менеджер может руководить работой нескольких сотрудников, а также управляет фирмой и её подразделениями, принимая при этом самостоятельные решения. Менеджер необходим для того, чтобы наладить содействие человека и системы. Суть этой системы заключается в том, что менеджер служит центральной фигурой процесса. Он обязан знать какими свойствами личности устанавливают поведения человека в системе и какие показатели окружающей среды влияют на принятие человека на работу фирмы. Как говорил Малколм Форбс: «Как жаль, что нельзя покупать наших менеджеров по их настоящей стоимости и продавать по цене, в которую они себя сами оценивают»[4].

Именно поэтому существуют следующие функции менеджера:

1)Менеджер-управляющий. Менеджер обладает властью, с помощью которой он совершенствует систему в соответствии с законами и принципами менеджмента. Он такого человека в большинстве случаев требуется: Наличие знаний связанных с управлением; грамотность в вопросах технологии производства; он должен иметь не только навыки администратора, но и предпринимателя; принимать решения обговоренные с нижестоящими руководителями и работниками.

2)Менеджер-организатор. Менеджер определяет права, обязанности и ответственность смотря на квалификацию сотрудника.

3)Менеджер-специалист. Менеджер должен определить цель и направить действия на её реализацию, а также предвидеть неожиданные ситуации и пути их разрешения.

4)Менеджер-иноватор. Менеджер, который проявляет медлительность в инновациях может тем самым привести фирму к снижению её темпов роста производительности труда.

5)Менеджер-дипломат. Менеджер занимается устранением конфликтов между сотрудниками, ведением переговоров и заключением сделок. Менеджер этой категории должен обладать терпимостью, умением слушать, объективностью и умением находить компромиссные пути.

6)Менеджер-воспитатель. Менеджер занимается обучением персонала и развивает в них творческий потенциал.

Каждая роль менеджера в организации должна применяться к определённому коллективу, которым он управляет, а также в зависимости он предприятия и сложившейся ситуации на предприятии.

Суть работы менеджера не меняется, меняется лишь его роль и методы выполнения работы. Быть менеджером- это значит каждый день стремиться к умению обладать профессиональными качествами, которые в дальнейшем

помогут ему в работе. Быть профессиональным менеджером- это означает принятие ответственности как за успехи компании, так и за её неудачи. Только менеджер способен сделать работу так, как не способны сделать её другие люди. Менеджер способен донести до своих подчиненных суть целей, которые они обязаны выполнить и помочь раскрыть пути для их достижения. Именно поэтому моральная ответственность менеджера является определением его самого.

Литература

1.Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента. «ИД «Вильямс»«, — 2008. -. 37

2.https://ru.wikipedia.org/wiki

3.https://ru.wikipedia.org/wiki

4. http://citaty.su/aforizmy-i-citaty-pro-menedzherov

Михнева С.В.,
кандидат юридических наук, доцент
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Волгоградский филиал
Кузьмичева Е.А.,
Самойлова А.О.

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В современном обществе все большее значение приобретает вопрос муниципальной политики в Российской Федерации.

В соответствии с федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" местное самоуправление в Российской Федерации – самостоятельная, под свою ответственность деятельность населения, проживающего на территории муниципального образования, по решению вопросов местного значения, как самостоятельно, так и через органы муниципалитета, исходя из национальных, исторических и иных местных традиций и обычаев. Также местное самоуправление составляет одну из основ конституционного строя Российской Федерации, признается, гарантируется и осуществляется на всей территории Российской Федерации [1].

На данный момент довольно высока роль муниципального управления, поскольку государство является непосредственным гарантом и организатором деятельности муниципальных органов.

В чем, прежде всего, состоит важность местного самоуправления и муниципального управления в Российской Федерации? Для этого следует

обратиться к анализу смыслового значения используемого категориального аппарата. Так, под местным самоуправлением понимается деятельность граждан муниципалитета: местный референдум, местные сходы, конференции, территориально-общественные объединения. В свою очередь, муниципальное управление это деятельность непосредственно органов муниципалитета.

Исходя из вышесказанного, можно определить ценность местного самоуправления и муниципального управления в Российской Федерации:

1) в основе указанных определений лежит общественный и самоуправленческий суверенитет;

2) местное самоуправление является необходимой составляющей государственного устройства;

3) муниципальное управление, являясь независимым уровнем публичной власти включает в себя как общественные черты, так и государственные.

В мировой практике выделяют три базовые модели муниципального управления: англосаксонская (автономная), континентальная (французская) и смешанная (гибридная) [3, 119].

Англосаксонская модель считается одной из самых известных моделей муниципального управления, как правовое явление свое начало берет в Великобритании. Данная модель получила наибольшее распространение в таких странах, как США, Австрия и Канада.

В рамках англосаксонской модели органы местного самоуправления в границах своих полномочий автономны, а также прямое непосредственное подчинение нижестоящих органов вышестоящим отсутствует.

В основном данная модель сложилась в странах, в которых существует относительно слабый по функционированию бюрократический аппарат и довольно высокий уровень гражданских прав и свобод.

Значительным преимуществом англосаксонской модели является то, что отсутствуют назначаемые чиновники, поскольку вопросами местного значения занимаются только избранные населением советы.

Явный недостаток данной модели собственно состоит в том, что она совершенно не подходит для стран, в которых существуют довольно прочные национальные, социальные, географические и территориальные различия, вследствие того, что формируются для становления и воплощения сепаратистских и центробежных тенденций, то есть отделение от государства части его пространства. Также очевиден еще один недостаток англосаксонской модели – отсутствие должностного лица, который должен персонально нести ответственность за осуществление задач и решение вопросов местного значения. [4, с. 49].

Следующей моделью муниципального управления является континентальная, которая берет свое начало во Франции. В настоящее время она действует в некоторых странах Европы - Италии, Бельгии, Нидерландах и Португалии, а также во франкоязычных странах Африки, Латинской Америки и Ближнего Востока [3, с. 122].

Особой чертой континентальной модели считается: во-первых, иерархичность, то есть муниципальное управление является звеном низового уровня и располагается в прямой зависимости от государственного управления; во-вторых, данную модель характеризует наличие уполномоченного представителя от государства, который ведет контроль за осуществлением управления органами муниципалитета.

К достоинствам модели можно отнести:

1) Существенный уровень централизации государственной власти и муниципального управления;

2) Участие органов местного самоуправления в реализации управления государственной власти. Например, во Франции муниципальные образования принимают участие в выборах делегатов в верхнюю палату парламента;

3) Представители органов муниципального уровня власти формируются за счет свободных и равноправных выборов посредством населения.

Отрицательной чертой данной модели является то, что вышестоящие органы в полном объеме организуют функционирование и осуществляют контроль над деятельностью органов муниципального управления.

Смешенная модель сочетает в себе качества как англосаксонской, так и континентальной модели, но, несмотря на сходства, обладает собственными признаками. Так смешанная модель обладает автономностью на муниципальном уровне, при этом, сильное влияние на нее оказывает государственная власть.

Преимущество модели составляет независимость местного самоуправления в социальной сфере, по вопросам жизнеобеспечения населения: социальная поддержка, финансовая и хозяйственная деятельность.

Также можно выделить недостаток такой модели: в своей деятельности муниципальное управление осуществляет как свои, так и возложенные государственные полномочия, что является в значительной степени тяжелой задачей для выполнения работы органами на местном уровне.

Смешенная модель распространена в странах Европы и Азии, таких как, Германия, Австрия, Белоруссия, Россия, Казахстан и Япония.

Помимо трех базовых моделей, выделяют советскую модель муниципального управления, которая была характера для нашей страны в XX веке и сегодня в КНДР, Вьетнаме и на Кубе.

Становление модели происходило стихийно. Советская модель отказалась от предыдущей исторической практики. Ее характеризует наличие Советов на всех уровнях власти, но даже на низовом уровне, Совет является органом государственной власти. Остальные органы власти на территории муниципалитетов находятся под контролем Советов. При этом исполнение полномочий было идеологизированно, осуществлялось под давлением государственных органов, а также склонялось в сторону реализации функций государственного управления.

Положительной стороной модели является: во-первых, структурированность и иерархичность всех элементов системы управления; во-вторых, наличие многоуровневых выборов, посредством всеобщего, равного, тайного голосования, на основе прямого избирательного права.

К отрицательным сторонам можно отнести жесткую централизацию управления, то есть осуществление деятельности органов муниципального управления в структуре органов государственной власти. А также отсутствие принципа разделения властей: местные Советы выступали в качестве исполнительного и представительного органа и согласовывали в своей деятельности разработку решений, их исполнение и контроль над ними.

Модель местного самоуправления в России, после распада Советского Союза, формировалась на основе смешанной модели с элементами предыдущего накопленного опыта и учета национальных, исторических, территориальных и иных традиций и обычаев [2, с. 6].

Невозможно не уделить внимание роли «Европейской Хартии о местном самоуправлении» в становлении муниципального управления в Российской Федерации. Хартия стала итогом многолетнего поиска договоренности между моделями местного самоуправления. Важно отметить, что она была принята большинством европейских стран в форме конвенции [5, с. 7]

Современная российская модель муниципального управления эволюционирует и в основном базируется на принципах, которые закреплены непосредственно в Европейской Хартии местного самоуправления.

Можно выделить особенности современной российской модели:

- Наличие исключительных черт, присущих конкретным муниципалитетам в субъектах РФ, несмотря на то, что форма муниципального законодательства едина на всех территории страны;

- Муниципальный суверенитет на практике является ослабленным: инициативы по усовершенствованию муниципального управления вносятся вышестоящими, а не местными органами;

- Происходит процесс «децентрализации» системы публичной власти. Органы муниципального управления и местного самоуправления приобретают все большую автономию, что позволяет разрешать вопросы местного значения с большим эффектом.

Таким образом, современная модель муниципального управления в РФ претерпевает модернизацию. Федеративное устройство и применение Европейской Хартии во внутреннем законодательстве во многом благоприятствует постепенному приведению к единообразной законодательной системе о местном самоуправлении, а также возникновению одной общей европейской модели муниципального управления. Современная модель муниципального управления в Российской Федерации охватывает довольно много черт различных моделей местного самоуправления, которые нашли своё применение не только за рубежом, но и в России.

Список цитируемой литературы

1. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 06.10.2013 г. 131-ФЗ (ред. от 01.09.2019) / Российская федерация. Законы. – Доступ из СПС Гарант (дата обращения: 20.10.2019).
2. Алексеев И.А. К вопросу о становлении и развитии российского законодательства о юридической ответственности органов публичной власти / И.А. Алексеев // Муниципальная служба: правовые вопросы. - 2016. - № 3. – С. 8.
3. Дроботенко И. Зарубежные модели местного самоуправления: опыт для России / И. Дроботенко // Власть. - 2010. - № 1 - С. 119-122.
4. Трубицын А.В. Модели муниципального управления: особенности взаимодействия государства и институтов муниципальной власти / А.В. Трубицын // Социум и власть. - 2013. - № 5 (43). - С. 48 – 52.
5. Шустов В.Г. Политология. Основные модели местного самоуправления / В.Г. Шустов // СПС КонсультантПлюс. - 2011. - № 2. - С. 9.

Аксенова М.А., канд. экон. наук, доцент,
Нестеров И.Ю., магистрант,
Россия, ФГОБУ «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Липецкий филиал

СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Глобализация экономики, как процесс формирования системы международного разделения труда и миграции рабочей силы, мировой инфраструктуры и валютной системы затрагивает большинство сторон современной общественной жизни: рост иностранных инвестиций, мировой торговли, растущие технологические изменения. Для национальных экономик, территориально-производственных и отраслевых комплексов характерно усложнение и трансформация международных экономических связей и взаимозависимостей. Отсюда, развитие мобильных коммуникаций и интернета принято относить к базовым технологиям цифровой экономики. Появление в 1995 году термина «цифровая экономика» обязано прежде всего интенсивному развитию информационно-коммуникационных технологий, повлиявшему на все секторы экономики и социальной сферы.

По определению Всемирного банка, цифровая экономика (в широком смысле слова) – «это система экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно – коммуникационных технологий.

Развитие технологической инфраструктуры и использование больших баз данных вызвали масштабную цифровую трансформацию нашего общества. И если предыдущий этап цифровизации характеризовался расширением доступа в интернет для миллионов потребителей, то новый этап отличает интеграция широкого спектра цифровых сервисов и продуктов в мирохозяйственную систему.

Стремительная цифровизация экономики привела к тому, что в Европе все больше обеспечивающих работой большинство населения компаний малого и среднего бизнеса испытывают проблемы в поиске людей с должными навыками и квалификацией в области цифровых технологий [1, с.9-14].

«Цифровизация дает много преимуществ для рынка труда и роста экономики. Но чтобы воспользоваться этими преимуществами, необходимо меняться. Одной из важнейших задач является повышение квалификации взрослого населения так, чтобы оно могло адаптироваться и использовать цифровые технологии на предприятиях. Сейчас в Европе около 37% участников рынка труда не имеют базовых цифровых навыков, а у компаний не хватает достаточных решений для успешного освоения цифровых технологий. 99% компаний в Европе — предприятия малого и среднего бизнеса, они предоставляют 67% рабочих мест и 57% совокупной добавленной стоимости. Из них 93% — микропредприятия, где работает не более десяти человек. Однако именно предприятия малого и среднего бизнеса заметно отстают в освоении цифровых технологий. Есть огромная потребность в том, чтобы убеждать управляющих таких компаний и их сотрудников в преимуществах, которые дают инвестиции в цифровизацию. Поэтому повышение цифровой квалификации является наиболее насущной проблемой именно для предприятий малого и среднего бизнеса».

Аналитические исследования специалистов показали, что «сегодня 44% взрослого населения в Европе либо имеют слабые цифровые навыки, либо не имеют их вовсе». Осознавая отставание европейского рынка труда от стремительной цифровизации экономики, Еврокомиссия уже в декабре 2016 года запустила специальную программу Digital Skills and Jobs Coalition. В ней участвуют около 300 европейских ИТ-компаний, а также компаний, деятельность которых тесно связана с ИТ — банки, медицинские компании, производители одежды. При активном участии и финансировании Еврокомиссии участники этой программы проводят курсы и семинары по повышению цифровой квалификации не только для своих сотрудников, но и для студентов, а также тех, кто из-за низких цифровых навыков не может пока найти работу. Одной из задач программы является обучение к 2020 году 1 млн временно безработных молодых людей путем стажировок, семинаров и курсов с их последующим трудоустройством на основе полученных знаний в цифровой области.

По мнению экспертов, сейчас Европа переживает уже четвертую промышленную революцию – время стремительных, технологических, экономических и общественных перемен, которые сократят «срок годности» текущей квалификации всего лишь до пяти лет.

В качестве примера для подражания эксперт приводит Сингапур. Там еще в 2015 году была запущена государственная инициатива, в рамках которой каждому жителю страны выделяется около $500, которые он может потратить на прохождение специальной программы SkillsFuture. Она подразумевает обучение на курсах повышения цифровой грамотности по самым разным аспектам - от анализа данных до кибербезопасности. Таким образом власти Сингапура хотят повысить цифровые навыки населения, доведя их до стандартов современной экономики.

В России развитие цифровизации влечет серьезные вызовы для рынка труда. Неоднозначное воздействие процесса цифровизации на систему социально-трудовых отношений обозначилось в России уже начале текущего века. Несмотря на положительные стороны цифровизации для экономики, необходимо выявить отрицательные стороны для создания последующего механизма развития экономики и рынка труда. Изменение технологической структуры общества и длительный период развития экономики без ИТ-системы, неэффективная разработка отечественных цифровых и информационных программ оказывают влияние на рынок труда. Чтобы преимущества цифровой технологии организаций реального сектора экономики смогли проявиться в полной мере, необходимо их сбалансированное развитие. При таком развитии квалифицированная рабочая сила не успевает овладевать новыми навыками, необходимыми для использования в пространстве цифровой экономики. Перестройка требуется всей цепочке системы: образование, подготовка и управление трудовыми ресурсами. Преодоление дисбаланса сферы образования и рынка труда, отставание технической и технологической оснащенности отраслей экономики от современного цифрового уровня, проблемы внедрения автоматизированных систем и роботов в производства, изменение професссиональной структуры на рынке труда под влиянием внедрения цифровизации – это далеко не весь перечень проблем, требующих заметных усилий со стороны государственных органов управления.

Большинство исследователей делают акцент на отставание сферы образования от современного рынка труда. Подготовка ИТ-специалистов ведется медленными темпами, подготовка резко отличаются от реальных потребностей производства, система высшего образования готовит специалистов на устаревшем оборудовании. Согласно данным опроса, 91% российских работодателей считают, что у выпускников недостаточно практических навыков, 83% воспринимают уровень подготовки в вузах как средний или низкий.

Кроме этого, предприятия в различных секторах народного хозяйства также не имеют в наличии возможность своевременного обновления оборудования и технологий, поэтому производственный сектор не готов принять «цифровых» работников на рабочие места и обучить на месте нового сотрудника или практиканта.

Велик риск роста безработицы за счет внедрения автоматизированных систем и роботов в производственные процессы. Немаловажным фактором в

обеспечении занятости в цифровой экономике является то обстоятельство, что развитие искусственного интеллекта приведет к увеличению неравенства на рынке труда и приведет к сокращению рабочих мест.

Для России роботизация пока остается проблемной: на 10 тыс. работников предприятий в 2017 году приходился 1 промышленный робот (Южная Корея - 531, США - 176, Китай - 49). По аналитическим оценкам, в данном показателе Россия отстает от группы передовых стран на 7-10 лет. Далее, необходимо учесть, что применение робототехники носит избирательный характер, в отдельных отраслях она не может быть применима, что требует учитывать это при переподготовке кадров для цифрового рынка труда. Наиболее широкое распространение роботы получают в отраслях с высокой долей стандартных операций, не требующих эмоционального спектра, работы с людьми, обслуживания людей и т.д. Есть предположение, что на этапе массовой роботизации усилится переток рабочих мест из производственной сферы в сферу услуг. Следует рассмотреть и гендерный аспект: женщины столкнутся с большими рисками по сравнению с мужчинами, так как среди них гораздо меньше технических специалистов, программистов и математиков, на которые современный рынок труда предъявляет повышенный спрос.

Как показывают исследования, неравным оказывается воздействие воздействие автоматизации на различные виды деятельности. Все чаще выделяются производственные операции по степени уязвимости к компьютеризации: стандартные и специфические задачи. Любой прогресс, в том числе и цифровизация, ведёт к росту производительности труда. Как всегда, искусственный интеллект занимает ключевое место. Однако имеет место так называемый «парадокс Солоу», суть которого в том, что рост производительности достигается непосредственно в отраслях цифровой экономики, в меньшей мере он проявляется на уровне всей национальной экономики. При этом цифровизация поднимает проблему, как измерять производительность труда в новых условиях. Не остается без внимания роль государства в предотвращении роста безработицы вследствие внедрения в разные сферы экономики искусственного интеллекта, обучающих машин, роботов и др. Ни одна страна не хочет, чтобы возникло социальное напряжение из-за угрозы безработицы. Страны ЕС, США, Япония, КНР интенсивно готовят людей к освоению новых профессий, разрабатывают программы переобучения персонала как частного, так и общественного сектора. Человек создаёт новые технологии, новые сферы деятельности. Человек создал искусственный интеллект, который не противостоит человеческому интеллекту, а дополняет его. Разум человека незаменим. Люди совместными усилиями найдут ответы на вызовы цифровизации [3].

Специфические задачи подразумевают использование человеческого живого труда, а значит, рабочие места будут менее подвержены компьютеризации. Для многих отраслей данный фактор может играть существенную роль при определении численности занятых на предприятиях. Распределение трудовых ресурсов по структуре с учетом рабочих мест

цифровой деятельности должно учитывать показатели занятости в настоящее время [4, с.82].

Таким образом, цифровизация многоаспектно влияет на рынок труда. Множество факторов оказывают влияние на распределение численности населения на рабочие места, а также современное состояние рынка труда, состояние производств, система внедрения роботов. При грамотном подходе в цифровой экономике необходимо первоочередно решить проблемы инфраструктуры современных производств и качества трудовых ресурсов.

Список цитируемой литературы

1. Глущенко Г.И. Роль международной трудовой миграции в трансформации рынка труда к требованиям цифровой экономики //Истина.-2018. № 8. - С. 9-14.

2. Есина Ю.Л., Панькин П.В. Региональный рынок труда: состояние и перспективы развития // Экономика труда. - 2019. Том 6. – № 2. – С. 715-724.

3. Пороховский А. А. Цифровизация и производительность труда // США & Канада: Экономика – политика – Культура. 2019. Выпуск № 8 С. 5-24 [Электронный ресурс]. URL: https://usacanada.jes.su/s032120680005964-4-1/ (дата обращения: 10.10.2019). DOI: 10.31857/S032120680005964-4.

4. Сенокосова О.В. Воздействие цифровизации на рынок труда России //Экономика и бизнес:теория и практика. -2018. -№ 10-2. С. 81-84.

Орлова В.В.,
магистр государственного и муниципального управления
Россия, ФГБОУ ВО ВИУ РАНХиГС при Президенте РФ

ОСНОВНЫЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ПОЛИТИКУ ГОСУДАРСТВА (НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)

Современные ученые выделяют несколько уровней правовых актов. Главным документом государства является Конституция Российской Федерации, на основе данного документа базируются все остальные нормативно-правовые акты. Так, например, одной из статей, на которой основывается экономическая политика, это статья 18 главы 2 Конституции РФ: «Права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием». [1]

Также, стоит отметить статью 71 Конституции РФ, в ней говорится: «В ведении Российской Федерации находятся:

а) принятие и изменение Конституции Российской Федерации и федеральных законов, контроль за их соблюдением;

б) федеративное устройство и территория Российской Федерации;

в) регулирование и защита прав и свобод человека и гражданина; гражданство в Российской Федерации; регулирование и защита прав национальных меньшинств;

г) установление системы федеральных органов законодательной, исполнительной и судебной власти, порядка их организации и деятельности; формирование федеральных органов государственной власти;

д) федеральная государственная собственность и управление ею;

е) установление основ федеральной политики и федеральные программы в области государственного, экономического, экологического, социального, культурного и национального развития Российской Федерации»[1].

Ко второму уровню относятся федеральные и федерально-конституционные законы. Так, например, одними из основных федеральных законов является:

- Гражданский кодекс РФ,
- Налоговый кодекс РФ,
- Бюджетный кодекс РФ,
- Земельный кодекс РФ,
- Таможенный кодекс РФ,
- Кодекс РФ об административных правонарушениях,
- Уголовный кодекс РФ.

Так, например, Бюджетный кодекс РФ представляет собой одним из основных Федеральных законов, на основе которого формирует федеральные и региональные бюджеты. Бюджетный кодекс РФ был разработан Государственной Думой РФ и учреждён Советом Федерации в 1998 году с редакцией от 3.11.15. Данный кодекс устанавливает:

- общие принципы бюджетного законодательства РФ,
- организации и функционирования бюджетной системы Российской Федерации,
- правовое положение субъектов бюджетных правоотношений, определяет основы бюджетного процесса и межбюджетных отношений в Российской Федерации.
- правовой статус участников бюджетного процесса,
- правовые основы порядка и условий привлечения к ответственности за нарушение бюджетного законодательства Российской Федерации [6].

Налоговый кодекс РФ представляет собой кодифицированный законодательный акт, являющийся основой российского налогового законодательства. Налоговый кодекс РФ был разработан Государственной Думой РФ и учрежден Советом Федерации в 1 января 1999 году с редакцией от 29.12.2017. Данный кодекс устанавливает общие принципы налогообложения и уплаты сборов в РФ. К данным принципам относится:

- «виды налогов и сборов, взимаемых в Российской Федерации;
- основания возникновения (изменения, прекращения) и порядок исполнения обязанностей по уплате налогов и сборов;

- принципы установления, введения в действие и прекращения действия ранее введенных налогов субъектов Российской Федерации и местных налогов;
- права и обязанности налогоплательщиков, налоговых органов, налоговых агентов, других участников отношений, регулируемых законодательством о налогах и сборах;
- формы и методы налогового контроля;
- ответственность за совершение налоговых правонарушений;
- порядок обжалования актов налоговых органов и действий (бездействия) их должностных лиц». [5]

Расходы бюджетов связаны, прежде всего, с целями экономического и социального развития государства.

Далее идут указы Президента и постановления и распоряжения Правительства. Для того чтобы достичь необходимых целей, государство разрабатывает долгосрочные и краткосрочные стратегии экономического развития. В данных стратегия описаны основные цели, задачи, механизмы и способы реализации.

Одним из немало важных документов является Концепция социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительством РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (ред. От 28.09.2018). В данной стратегии описаны основные этапы прогнозирования и планирования экономической ситуации в РФ, основные сильные и слабые стороны экономики РФ и многое другое. Целью данной стратегии является: «определение путей и способов обеспечения в долгосрочной перспективе (2008 - 2020 годы) устойчивого повышения благосостояния российских граждан, национальной безопасности, динамичного развития экономики, укрепления позиций России в мировом сообществе» [4].

Также, экономическая политика государства регулирует указ Президента РФ «О стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года». В главе 1 пункте 3 говорится, что: «Стратегия направлена на обеспечение противодействия вызовам и угрозам экономической безопасности, предотвращение кризисных явлений в ресурсно-сырьевой, производственной, научно-технологической и финансовой сферах, а также на недопущение снижения качества жизни населения» [6].

Указ Президента РФ от 13.05.2017 N 208 "О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года».

На региональном уровне такими актами являются постановления, решения и закона региональных органов власти.

Региональный уровень

На региональном уровне экономические процессы регулируются:

- уставом,
- законами,
- постановлениями и распоряжениями Губернатора,

- постановлениями Администрации.

В итоге стоит сказать, что осуществление государственного регулирования возможно лишь при наличии точной, регламентированной нормативно-правовой базы, которая позволит государству контролировать и отслеживать исполнение органами, связанными с экономической деятельностью, их полномочий.

Создание правовой базы регламентирующая и описывающая деятельность всех субъектов экономической деятельности является одним из важнейших аспектов государственной политики.

Нормативно-правовые акты являются основой деятельности всех государственных органов власти. На их основании строится все дальнейшие действия органов власти, формируются планы, стратегии государственных органов на федеральном и региональном уровне.

Для успешной деятельности органов государственной власти, нужно совершенствовать их нормативно-правовые акты, стратегии и программы, которые разрабатывает государственный орган. Привлекать органы общественного контроля, проводить мероприятия по вовлечению граждан в проекты органов власти и принимать участие в их работе.

Список цитируемой литературы

1.Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. / Российская Федерация. Конституция (1993) // Собрание законодательства РФ. - 2014. - № 31. - Ст. 4398.

2. Основные положения региональной политики в Российской Федерации (одобрены постановлением Правительства РФ от 23 марта 1996 г. № 327)

3. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 313 (ред. от 25.09.2018) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество (2011–2020 годы)»» // Собрании законодательства Российской Федерации от 5 мая 2014 г. № 18 (часть II) ст. 2159

4. Распоряжение правительства РФ "О концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г." от 17 ноября 2008г. № 1662-р

5. Справочноправовая система Консультант Плюс [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_312813/; (дата обращения: 04.10.2018)

6. Указ Президента РФ от 16 января 2017 г. «Основы государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 г.» / Электронно-справочная система «Гарант» [Электронный ресурс].- Режим доступа:: http://www.ivo.garant/document/71587690 (дата обращения 04.09.2018)

7. Об утверждении Концепции региональной информатизации (с измененияминa 18 октября 2018 года) [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/420244215 (дата обращения 25.10.2018)

8. Основы государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года. Утверждены Указом Президента Российской федерации от 16 января 2017 года № 13. [Электронный ресурс].- Режим доступа: www.consultant.ru (дата обращения 25.10.2018)

Гакельберг Т.Б., ст. преподаватель, м.э.н.
Парамонова А.П., студентка 2 курса
Республика Казахстан, г.Петропавловск, Северо-Казахстанский
Государственный университет имени Манаша Козыбаева

БИЗНЕС-ИНЖИНИРИНГ: ИЗМЕНЕНИЯ КАК ОБРАЗ ЖИЗНИ

Современные предприятия в настоящее время подвергнуты постоянным изменениям. Причинами этому могут послужить разного рода факторы, такие как перенасыщение рынков, глобализация, высокие темпы развития технологий, практически регулярное изменение норм и законоположений правительства. В результате организации кардинально пересматривают свой бизнес, чтобы выжить в сложившейся ситуации. Поэтому, для большинства компаний в современных условиях работы проведение различных изменений и реструктуризации должно превратиться из экстренного события в привычный планомерный процесс. Бизнес вынужден постоянно реагировать на изменения внешней среды, становиться более гибким, разрабатывать и реализовывать проекты глобального реформирования своей деятельности, которые должны проходить без потери контроля над организацией. Умение масштабно и мгновенно управлять собственными ресурсами, партнерским сотрудничеством, а также динамизм компании являются решающим фактором ее успешности и конкурентоспособности.

Если фирма хочет выжить в современных условиях, то ей просто необходимо приспосабливаться и постоянно адаптироваться к происходящим изменениям. Ведь компания не может все время оставаться на одном уровне и быть стабильной, она должна меняться, чтобы повышать свою конкурентоспособность в условиях жесткой борьбы, развивать спектр предлагаемых товаров и услуг, удовлетворять запросы потребителей, совершенствовать процессы, происходящие внутри организации, ставить перед персоналом реальные цели, предоставляя для их достижения свободу действий и обеспечивая фокусирование внимания на тех бизнес-процессах, которые ориентированы на клиента. Но для этого недостаточно просто выдавать указания и приказы с вершины иерархической лестницы, здесь нужен новый подход, абсолютно отличающийся от традиционных и

устаревших методов менеджмента.

Для решения этой непростой задачи приходят методы и инструментарии бизнес-инжиниринга. Бизнес-инжиниринг - это современная технология управления, основанная на формальном, точном, полном и всестороннем описании деятельности компании путем построения ее базовых информационных моделей во взаимодействии с моделью внешней среды. Бизнес-инжиниринг является основой управления предприятиями в период перехода из индустриальной стадии развития экономики в информационное общество. Данный метод подразумевает, что при изменении внешних факторов окружающей среды для предприятий возникает возможность внедрения инноваций в области коммуникаций и технологий. Она включает в себя научно-экономические и информационно-технические знания и связывает их с различными понятиями трансформации: средства представления процессов, бизнес-моделирование, культура предприятия, социальная политика. Бизнес-инжиниринг является современной концепцией для эффективного управления и внедрения различных изменений и новшеств.

В период распространения революционного изменения деятельности предприятия, масштабной перестройки бизнеса появился новый метод управления - реинжиниринг. М. Хаммер - основоположник реинжиниринга – дал такое определение: «фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование деловых процессов для достижения резких, скачкообразных улучшений в решающих, современных показателях деятельности компании, таких, как стоимость, качество, сервис и темпы».[1]

Реинжиниринг предлагал разрушить существующую и проверенную систему организации, а также построить ее на основе неизведанного в данной сфере понятия как бизнес-процессы. Он начал превращаться в новую систему управления, совершенствовать технологии и постепенно становиться на стадию научного обоснования. От данного метода, который кардинально перестраивал бизнес через абсолютное изменение бизнес-процессов, наука управления перешла к понятию «Бизнес-инжиниринг».

Бизнес-инжиниринг – это система создания бизнеса, как инженерной науки, которая проектирует и управляет бизнес-процессами.[2] В данной технологии главенствующую позицию в управлении занимает процессный подход, где главным объектом являются процессы, происходящими на предприятии. «Инжиниринг бизнеса = Реинжиниринг бизнеса + Усовершенствование бизнеса», — говорится в книге Ойхмана Е. Г. и Попова Э. В. «Реинжиниринг бизнеса», то есть реинжиниринг является лишь частью бизнес-инжиниринга.[3] Выбор данного метода требует отказа от традиционного взгляда на управление, его серьезного переосмысления, а также имеет огромные риски, именно поэтому до сих пор бизнес-инжиниринг еще не стал инструментом массового применения.

Таким образом, можно сделать вывод, что использование бизнес-инжиниринга начинается с руководителя, который должен полностью перестроить свое сознание и отказаться от традиционных методов управления в пользу новых, более эффективных.

Бизнес-процессы являются основополагающим определением в понятии реинжиниринга. Именно развитие процессов является важным фактором повышения эффективности деятельности предприятия. В сравнении с традиционным подходом процессы имеют множество преимуществ. Ведь иерархическую структуру сложно улучшить или изменить, а при работе с процессами менеджеры могут использовать такие характеристики как выход, длительность, стоимость, степень удовлетворения клиента и качество. Также существует другое, более неординарное, определение процесса, которое имеет связь с понятием «поток ценностей», оно было введено Дж. Мартином. По его мнению «Поток ценностей - это множество законченных состыкованных действий, которые в совокупности создают некоторую продукцию, имеющую потребительскую ценность для клиента».[4] Таким образом, от менеджеров требуется нестандартный подход, особое внимание к бизнес-процессам и их совершенствованию, ведь в них заключается основная часть успеха предприятия.

Исходя из выше сказанного понятно, что основой управления в бизнес-инжиниринге является процессный подход. Но в большинстве случаев фирмы используют привычный традиционный функциональный подход, сущность которого заключается в распределении функций среди сотрудников соответственно их специализации. Данная система заставляет сотрудников хорошо выполнять свои функции, но совсем не ориентирует на общий результат деятельности фирмы. Также к минусам функционального подхода специалисты относят то, что на взаимодействие многочисленных подразделений уходит очень много времени, а на работу остается лишь малая его часть. Подразделения не пытаются помочь друг другу во имя общего блага, а наоборот конфликтуют и конкурируют между собой. Но, несмотря на многочисленные минусы и недостатки многие организации придерживаются этого подхода, остерегаясь рисков и неожиданных, нетрадиционных решений.

При рассмотрении процессного подхода организация предстает как набор определенных процессов, а управление предприятием становится управлением процессами. Необходимо обратить особое внимание на данный подход, благодаря управлению процессами повышается скорость и эффективность деятельности предприятия, ведь процессы проходят через все подразделения и максимально нацелены на конечный результат. Менеджер может управлять процессами, создавать их и выстраивать такими, какими они нужны предприятию. Управляя процессами, совершенствуя их и создавая новые, предприятие может достигнуть высокого уровня эффективности и конкурентоспособности, что позволит ему стать лидером среди конкурентов.

Существует несколько типов предприятий, для которых просто необходимо использование бизнес-инжиниринга, иначе оно может стать убыточным.

Первый вид это компании, находящиеся на пороге исчезновения, характеризуются низкой конкурентоспособностью: высокие цены и низкое качество. Данные компании не имеют право выбора, если они не вступят на новый путь, то им грозит разорение. Примером данного вида является

компания «Ford Motors» в 80-е годы.

Второй вид предприятий не имеет каких-либо затруднений, на по прогнозам специалистов они могут в скором времени появиться в виде конкурентов, изменений предпочтений потребителей или возникновений экономических проблем. В начале 80-х годов такой фирмой стала Aenta Life&Casualiti.

К третьему типу относятся компании лидеры, ведущие агрессивную политику. Проблем у данных компаний не возникает ни на данный момент, ни к будущем, но с помощью бизнес-инжиниринга они могут добиться еще более лучших результатов.

Примером удачного использования бизнес-инжиниринга является компания Kodak. Из-за жесткой конкуренции данной компании пришлось менять процесс создания камеры. Впервые в данной сфере применился последовательно-постепенный подход, то есть определенные части камеры разрабатывались одновременно. Также компания произвела реинжиниринг технологии изготовления, используя технологию CAD/CAM. Данная технология позволяла проектировать камеру непосредственно на компьютере, не используя чертежи на бумаге. Данное нововведение в разы скоратило время изготовления товара, а также его цену. Блогодаря использованию методов бизнес-инжиниринга данная компания выбралась из кризисного положения и занимает лидирующие позиции на рынке по сей день.

Практическая реализация методов и инструментов бизнес-инжиниринга для проектирования бизнес-системы компании стала реальностью благодаря появлению стандартных представлений тех единиц управления, которые не поддаются количественной оценке. Дальнейшее развитие компьютерных технологий, интернет-технологии, накопление огромных объемов информации в корпоративных информационных системах, позволили нам подробно описать логику взаимоотношений между подсистемами, элементами бизнес-системы компании и их уровнями управления. Использование этого метода обеспечило прорыв, новое качество в оптимизации принятия управленческих решений.

Таким образом, бизнес-инжиниринг является очень актуальной, современной технологией управления, особенно для нашей страны и стран СНГ. Позволяя выбраться компаниям из кризисного положения и разорения, она выводит их на новый уровень, в котором внешние изменения используются на благо компании. Управление процессами является достойной и более современной заменой управления функциями. Результатами данной технологии являются быстрое реагирование на изменение внешних факторов, а также значительное увеличение эффективности и основных экономических показателей компании. Эффективное управление компанией невозможно без правильного понимания и взаимодействия с внешней средой, а бизнес-инжиниринг является оптимальным решением данной задачи. Пора отойти от традиционных и проверенных технологий менеджмента, научиться создавать самому, а не следовать за тем, что уже создано. Ведь следуя, всегда остаешься позади, а изменения - это способ, который поможет стать лидером. Бизнес-

инжиниринг – изменения как образ жизни.

Список цитируемой литературы

1. Хаммер М., Чампи Дж. – «Реинжениринг корпорации: Манифест революции в бизнесе.» Пер. с англ. — СПб.: Издательство СПУ, 1997. - С. 59

2. «Технологии бизнес-инжиниринга»: учеб. пособие / Д. В. Кудрявцев, М. Ю. Арзуманян, Л. Ю. Григорьев. — СПб.: Политехн. ун-т, 2014. – С.13

3. «Реинжиниринг бизнеса. Реинжиниринг организаций и информационные технологии» Ойхман Е.Г., Попов Э.В. - М: Финансы и статистика, 1997. - С. 28

4. «Теория и практика управления экономическим развитием»/ А.В. Кендюхов, И.А. Кондаурова [и др.]. -Донецк: ДонНТУ, 2013. - Т. 2. - С.275-285.

Прохорова О.В.,
канд. экон. наук, доцент
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Западный филиал»,
Россия, ФГАОУ ВПО «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта», Института экономики и менеджмента

ОТВЕТСТВЕННОЕ ИНВЕСТИРОВАНИЕ В РОССИИ – ПЕРВЫЙ ESG-РЕЙТИНГ

Ответственное инвестирование - процесс, который относительно медленными темпами развивается в нашей стране, однако можно выделить крупные российские компании, осознающие, что инвестиции должны иметь не только коммерческую эффективность, но и оказывать благоприятное экологическое, социальное, управленческое воздействие. Термины «социальное инвестирование» и «(социально) ответственное инвестирование» широко используются в русском языке, характеризуют в целом одно явление с разницей лишь в том, что первый термин используется намного чаще и особенно в научных работах, второй - более распространен в корпоративной среде. Также в русском языке используются подвиды данных понятий: инвестиции воздействия или инвестиции социального воздействия, сознательные инвестиции, зеленые инвестиции, устойчивые, развивающие или поддерживающие инвестиции, ответственные, чистые инвестиции, этические инвестиции (особенно распространены в банковском деле).

Социально ответственное инвестирование (SRI - socially responsible investing) - это вложение материальных средств компании в социально значимые общественные объекты, реализация мероприятий, направленных на решение важных социальных проблем; это не просто благотворительность, а

процесс, тесно связанный с бизнесом и его целями [2]. Всемирно известные компании вкладывают баснословные деньги в решение вопросов экологической безопасности, стимулирования экономического роста, обеспечения качественного питания, уровня образования, медицинской помощи, но, тем не менее, их доходы только увеличиваются за счет улучшения репутации, отношений с клиентами, потребителями, партнерами и обществом в целом. Социально ответственные инвестиции способствуют повышению качества жизни населения [6].

История социального инвестирования связана с общим развитием общества, экономики и института финансовых вложений. Изначально социальные инвестиции более отражали этические аспекты и были характерны Первые Наиболее ранние системные элементы в деятельности религиозных движений в XVII веке (запрет на финансовые операции, связанные с рабовладением). Первый специализированный в области социальных инвестиций фонд американских первооткрывателей был основан в 1928 году, который в эпоху сухого закона исключал вложение средств в производство и распространение алкоголя и табака. Более широкое распространение социально ответственные инвестиции получили в конце 1990-х годов, когда классовые разногласия в обществе потребовали усиление вниманию инвесторов к общественным проблемам и взаимоотношению с обществом.

Уровень развития социального инвестирования в США и странах Европы находится на достаточно высоком уровне: многие зарубежные компании вкладывают свои финансы в решение важных социальных проблем. В США в первую пятерку входят ритейлер бытовой и цифровой техники Best Buy, высокотехнологичная Cisco, производитель медицинского и измерительного оборудования Agilent Technologies, IT-гигант HP и производитель электроники Texas Instruments.

Крупный российский бизнес все более заинтересованно относится к принципам ответственного инвестирования. К внедрению лучшего опыта в сфере экологии, управления и социальной ответственности наши лидирующие компании подталкивают государство и международные инвесторы.

Соблюдение принципов ESG подразумевает внедрение в стратегию и бизнес компании лучших практик в таких сферах, как Environmental (экология), Social (социальная политика) и Governance (управление). Идейная основа этих практик была сформулирована около 15 лет назад ООН в виде принципов ответственного инвестирования.

Аббревиатура ESG составлена из первых букв слов environmental, social и governance. Это три фактора, учитывающихся при инвестировании в компанию - экологический**,** социальный и управленческий [7].

К E-факторам относят: изменение климата из-за деятельности компании; выбросы парниковых газов; производство отходов; истощение природных ресурсов, включая питьевую воду; сокращение площади лесов. S-факторы включают: условия труда, в том числе использование детей в качестве рабочих; гендерный состав компании; охрана здоровья на

предприятии; взаимоотношения с потребителями и местными сообществами; связи с поставщиками. G-факторы: долгосрочная стратегия компании; аудит и внутренний контроль; состав совета директоров; вознаграждение менеджмента; права акционеров.

Чтобы соответствовать принципам ESG предприятию необходимо принимать действия по всем трем направлениям, например:

- Экология: меры по снижению выбросов вредных отходов производства и использование возобновляемых ресурсов. Компания Русагро (наибольший объем выбросов загрязняющих веществ и производственных вод приходится на сахарный бизнес) чтобы очистить сточные воды, выводит производственные стоки на поля фильтрафии, где вода сначала отстаивается, затем фильтруется через почву и испаряется. Другой пример: сотрудники Роснефти в рамках выполнения принципов ESG использует ручки из бамбука, растущие карандаши (которые потом можно посадить и вырастить дерево) и бумажные носители из крафтовой бумаги.
- Социальная ответственность: меры по снижению травматичности на опасном производстве, снижение текучести кадров, увеличение рабочих мест для женщин (снижение гендерной дискриминации), строительство школ и детских площадок в регионе, где предприятие ведет деятельность.
- Корпоративное управление: обеспечение прозрачности в раскрытии информации, учет интересов всех акционеров, исключение необоснованно высоких вознаграждений топ-менеджменту и коррупционных скандалов.

Учет перечисленных факторов позволяет фонду, занимающемуся ESG-инвестициями, принять взвешенное и рациональное решение о вложении средств в ценные бумаги той или иной компании. В целом это означает, что отобранные с помощью этого фильтра корпорации ведут социально ориентированный бизнес, отличаются качественным управлением и заботой об экологии.

Ответственный подход к инвестированию изначально ассоциировался с этичностью, поэтому прообразом ESG-подхода можно назвать этичные инвестиции. Зачастую их применение связывается с различными религиозными течениями. Например, еще в XVII веке община протестантов-квакеров запретила своим членам проводить финансовые операции, связанные с рабовладением. В исламском мире запрещается инвестировать в компании или проекты, связанные с производством алкоголя или игорным бизнесом. Постепенно ESG переходит из этической в экономическую плоскость. Взять хотя бы пример изготовителей одежды. Модные дома Gucci, Michael Kors, Jimmy Choo и Armaniотказались от использования натурального меха и перешли на синтетические материалы. Производитель обуви Nike снижает использование натуральной кожи, ей на замену приходит материал из уже переработанной кожи Fly Leather. Такая политика нацелена не только на защиту экологии и прав животных, она дает возможность существенно сократить издержки. На выпуск одной шубы из искусственного меха уходит в 15 раз меньше энергии, чем на шубу из меха выращенных в неволе животных. Притом искусственные материалы, как правило, гораздо проще в обработке и

дают дизайнерам более широкие возможности по выбору цветов и фактур. В свою очередь, производство обуви из Fly Leather позволяет уменьшить затраты воды на 90%. К тому же ненатуральные компоненты не требуют бережной транспортировки и особых условий хранения [7].

Ориентиром в оценке эффективности и последовательности соблюдения этих принципов служат ESG-рейтинги. Их принимают во внимание инвесторы при принятии решений о вложениях в то или иное предприятие. Оценкой и изучением компаний, внедряющих принципы ESG, занимаются специализированные фонды и рейтинговые агентства, одним из таковых в Росси является RAEX Rating Review [1].

К середине 2019 года количество компаний, придерживающихся указанных принципов, в 55 странах достигло 2500. В России тема ESG не так сильно развита, как в Европе: существует единственный рейтинг - RAEX, который получить стремятся в основном крупнейшие российские компании (для международных инвесторов). Предприятия, лидирующие в устойчивом развитии, имеют возможность войти в состав индекса Dow Jones Sustainability, как это произошло с Полиметаллом, которому удалось за 2 года снизить выбросы на 14% и при этом повысить выпуск посредством выработки электроэнергии за счет возобновляемых ресурсов (ветра, солнца). Включение в индекс увеличивает спрос на акции за счет покупок фондов, инвестирующих в него. Кроме того, рейтинг ESG позволяет компаниям привлекать заемные средства под более низкий процент.

В 2019 г. хорошим стимулом для развития ответственного инвестирования послужило создание сектора устойчивого развития на Московской фондовой бирже. Сейчас идет процесс наполнения сектора «зелеными» и «социально ответственными» эмитентами. В 2018-2019 г. в России составлен первый ESG-рейтинг компаний (таблица).

Таблица – ESG-рейтинг российских компаний в 2019 г. [1]

Место	Название организации	E-Environmental (место по экологическому фактору)	S-Social (место по социальному фактору)	G-Governance (место по управленческому фактору)
1	«ЛУКОЙЛ»	6	5	2
2	«Татнефть»	7	2	14
3	«Газпром»	14	3	8
4	«Норильский никель»	18	4	4
5	«Российские сети»	2	9	10
6	«РЖД»	5	6	16
7	ПАО ММК	13	12	9
8	«Алроса», АК	16	8	12
9	«Роснефть»	10	7	18
10	НОВАТЭК	3	14	17
11	НЛМК, группа	15	18	5
12	«Интер РАО»	25	1	7
13	«СИБУР Холдинг»	11	13	23
14	«Транснефть»	4	11	26
15	«Аэрофлот»	1	20	13

Для участия в рэнкинге были исключены компании секторов с незначительным воздействием на окружающую среду (телеком, ретейл, финансовый сектор) и международные компании, имеющие торговые представительства в РФ. Суть ESG-рэнкинга - оценка набора специальных индикаторов, отражающих уровень воздействия компании на социальную и экологическую среду, и степень подверженности компании управленческим и социальным рискам.

В разделе E (environmental) оценивался объем использованных водных ресурсов, объем произведенных отходов, объем общих выбросов в атмосферу (рассчитаны на единицу выручки в млн руб). В разделе S (social) использовались показатели социальных расходов и инвестиций в человеческий капитал на 1 сотрудника, количество несчастных случаев на 1 000 сотрудников компании.

В разделе G (governance) были оценены доля независимых членов совета директоров, доля акций компании, торгующихся на открытом рынке, позиция компании в рейтинге «Прозрачность корпоративной отчетности» [1].

Одной из составляющей корпоративной стратегии ПАО «ЛУКОЙЛ» являются социально ответственные инвестиции, которые выступают механизмом конструктивного сотрудничества с общественными структурами, бизнес-сообществом и деловыми кругами, и государством. Корпоративные социальные программы носят долгосрочный, адресный характер. Компания ежегодно поддерживает множество социальных проектов, оказывая помощь в решении не только экономических проблем, но и оказывая поддержку в развитии культуры, спорта, науки, образования, экологии и здорового образа жизни в местных сообществах. Среди направлений социально ответственных инвестиций ПАО «Лукйол» можно выделить: поддержка медицинских учреждений (строительство медицинских центров, покупка дорогостоящего оборудования, машин скорой помощи); поддержка детских образовательных учреждений и детских домов; программы в области образования; стипендиальные программы; развитие материально-технической базы вузов; корпоративное волонтерство; конкурс социальных проектов (по номинациям: «Экология», «Духовность и культура» и «Спорт»). В 2018 году общие затраты на внешнюю социальную поддержку по всем направлениям составили около 9 млрд руб., включая благотворительные социальные программы, мероприятия в рамках 27 соглашений о сотрудничестве с субъектами РФ. Молодыми специалистами ЛУКОЙЛа было проведено более 190 волонтерских акций. ЛУКОЙЛ стал участником Всероссийского культурно-образовательного проекта «Таланты Арктики. Дети». Учрежден новый грантовый проект «Заправляем в спорте» [5].

За 2018 г. более 70% работников Компании прошли обучение, в том числе через корпоративную систему дистанционного обучения, доля которого возросла на 30% по сравнению с предыдущим годом. Компания регулярно организовывает семинары, тренинги, стажировки, курсы повышения квалификации, программы переподготовки и дни профессиональной подготовки. Для развития современных управленческих

навыков в Компании внедряется система подготовки в формате Академии и Школы управления с упором на интенсивное применение полученных знаний в практической деятельности на рабочем месте. Применяются самые современные цифровые технологии и программы управления персоналом. В оценке эффективности работников ориентируюмся больше не на валовые производственные показатели, а на финансовые результаты деятельности персонала. Также Компания уделяет большое внимание вопросам ротации персонала, чтобы избежать риска профессионального застоя. Прошли обучение более 60 тыс. работников, а также председатели и члены комиссий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Проведено 178 учений в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» в целях отработки действий по локализации и ликвидации последствий разливов нефти и нефтепродуктов [5].

В 2018 году в рамках экологии на 14 % сокращены валовые выбросы и улучшены удельные показатели выбросов загрязняющих веществ в атмосферу; сократилось потребление водных ресурсов из поверхностных источников сократилось на 4%; обеспечено выполнение ключевых показателей деятельности по обращению с отходами: объем утилизации отходов соответствует объему их образования; ликвидировано около 80 тыс.тонн доприватизационных отходов; снижены показатели аварийности на опасных производственных объектах. В области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды компания стремится минимизировать влияние своей деятельности на климат где это возможно. Основные направления приложения усилий включают сокращение сжигания попутного нефтяного газа (ПНГ) на факелах и повышение общей энергоэффективности. Помимо этого, выпуск энергоэффективных продуктов и расширение применения газомоторного топлива на АЗС ЛУКОЙЛа способствует сокращению «углеродного следа» на стороне потребителей [5].

Стратегия в области устойчивого развития ЛУКОЙЛа полностью соответствует национальным приоритетам России в части социальных и экологических программ.

ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» (ПАО «ММК») является одной из крупных градообразующей и социально ориентированной компании уже много лет, добровольно принимая на себя ряд социальных обязательств, направленных на повышение качества жизни своих работников и их семей. Комбинат рассматривает проекты в области социальной ответственности как долгосрочные инвестиции, обеспечивающие устойчивое развитие компании в долгосрочной перспективе. Основным «оружием» для достижения поставленных целей является развитие персонала, то есть инвестирование в обучение ответственного и лояльного сотрудника. Именно поэтому ММК особое внимание уделяет созданию благоприятной социальной обстановки как на самом предприятии, так и в городе Магнитогорск, где компания из года в год реализует целый ряд социальных проектов. В рамках этих проектов, осуществляется ряд мероприятий, направленных на развитие сотрудников: лечение и медицинское обслуживание; отдых и оздоровление;

улучшение жилищных условий; социальная поддержка ветеранов, инвалидов и членов многодетных семей; поддержка материнства и детства, стимулирование рождаемости, поддержка многодетных семей; организация спортивных и культурных мероприятий. В 2017 г. социальный пакет на 1 работника составил 42683 руб., что на 12 % выше 2016 г.

В 2017 году на реализацию социальной политики Группой ММК было направлено за счет всех источников 2 239 млн рублей , это более 16-ти постоянно действующих социальных и благотворительных программ и проектов в социальной сфере. Предприятие принимает активное участие в развитии городской инфраструктуры и ближлежащих районов, объектов спорта и культуры, поддерживает общественные объединения. Среди заслуг компании: строительство школ, больниц, жилья и дорог, содержание Дворцов культуры, детских оздоровительных лагерей и санаториев, создание системы мероприятий, направленных на улучшение жизни магнитогорцев [3].

Важной стратегической целью ПАО «ММК» является защита окружающей среды путем перехода компании на модернизированные технологические процессы, высокотехнологичные природоохранные сооружения, а также одновременный вывод из эксплуатации устаревших агрегатов. Затраты на природоохранную деятельность с 2000 по 2018 год составили свыше 58 млрд руб. Инвестиции в строительство природоохранных объектов с 2000 по 2018 год возросли в 15 раз. Валовые выбросы в атмосферу за период с 2000 по 2018 гг. сократились в 1,6 раз (на 38 %), сокращение сбросов в водные объекты сократилась в 2,9 раза. В стратегии-2025 подчеркивается, что компания планирует значительно сократить экологическую нагрузку за счет использования наилучших доступных технологий в этой сфере и реализации комплекса природоохранных проектов [3].

Активную позицию в ответственном инвестировании занимает и **компания Аэрофлот.** Центральный вектор экологической политики ПАО «Аэрофлот» - повышение энергетической и экологической эффективности при перевозке пассажиров, багажа, почты и грузов за счет повышения топливоэффективности парка воздушных судов авиакомпании. Подобны мероприятия позволят снизить нагрузку на окружающую среду при одновременном сокращении одной из главных статей производственных расходов. Программные мероприятия в рамках экологической политики компании направлены на развитие системы экологического менеджмента, уменьшение энергоемкости операционной деятельности путем внедрения ресурсосберегающих технологий и процессов, например, модернизации парка воздушных судов, оптимизации маршрутной сети и применение новых техник пилотирования, позволяющих снизить шумы и выбросы загрязняющих веществ от двигателей воздушных судов в атмосферу; управление отходами и развитие системы вторичной переработки сырья как наиболее эффективного метода утилизации отходов [4].

В рамках внутренней социально политики Аэрофлот активно развивает привлекательность компенсационного и социального пакетов для сотрудников, повышает гибкость мотивационных механизмов, помогающих

всем сотрудникам в полной мере реализовать свой потенциал. Одним из конкурентных преимуществ Компании является широкий набор социальных программ для сотрудников, создающих комфортные условия для профессионального и личностного роста, формирующих благоприятный социально-психологический климат и способствующих привлечению квалифицированных специалистов [4].

Общественная деятельность ПАО «Аэрофлот» характеризуется массой направлений: 1) проведение социально значимых мероприятий и акций, например: программа «плоских» тарифов для жителей отдаленных частей нашей страны, ежегодная акция перевозок ветеранов Великой Отечественной войны в период празднования Дня Победы; сотрудничество с медицинскими учреждениями в перевозке больных детей в зарубежные клиники; акция «Мили милосердия» (помощь тяжело больным детям); поддерживает всероссийскую благотворительную акцию «Поезд надежды»; 2) поддержка благотворительных организаций; 3) всесторонняя поддержка спорта - Аэрофлот является генеральным партнером Олимпийского комитета России и официальным перевозчиком Олимпийской команды России, партнером и официальным авиаперевозчиком сборной команды России по футболу и национальных сборных команд России по баскетболу, спонсором Федерации велосипедного спорта России, Всероссийской федерации акробатического рок-н-ролла и Ассоциации гольфа России; 4) Аэрофлот всегда приходит на помощь своим гражданам, оказывающимся в чрезвычайной ситуации в результате вооруженных конфликтов и стихийных бедствий в самых разных районах земного шара. Воздушные суда авиакомпании, наряду с самолетами МЧС, неоднократно осуществляли вывоз пассажиров из «горячих точек» [4].

Исследуя особенности социального инвестирования российских компаний, можно выделить несколько базовых направлений, характерных для российских ответственных инвестиций: развитие персонала; ресурсосбережение; охрана здоровья; развитие местных сообществ; добросовестная деловая практика. В целом можно отметить, что многие и зарубежные, и российские компании осознают всю целесообразность и перспективу социально ответственного подхода к бизнесу, и теперь активно реализуют социальные проекты, направленные на улучшение мира, и самого бизнеса, как неотъемлемой его составляющей.

Список цитируемой литературы

1. RAEX Rating Review. Электронный журнал.URL: https://raex-rr.com/ (дата обращения 27.10.2019).

2. Буденко Н.В. КСО: ответственное инвестирование набирает обороты // Международный деловой журнал «Устойчивое развитие», декабрь 2015 г.

3. Официальный сайт ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат». Корпоративный социальный отчет – [Электронный ресурс] - URL: http://mmk.ru/about/responsibility/ (дата обращения 27.10.2019).

4. Официальный сайт ПАО «Аэрофлот». Социальная политика. – [Электронный ресурс]- URL: https://ir.aeroflot.ru/ustoichivoe-razvitie/socialnaja-politika/ (дата обращения 27.10.2019).

5. Официальный сайт ПАО «Лукойл». Отчет о деятельности в области устойчивого развития группы «Лукойл» за 2018 год. – [Электронный ресурс] - URL: https://csr2018.lukoil.ru/strategy/q-a/ (дата обращения 27.10.2019).

6. Прохорова О.В. Социальные инвестиции и их влияние на качество жизни // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. № 1 (39). 2015 г.: Научно-теоретический журнал. Калининград: Калининградский филиал СПбУ МВД России, 2015. С. 119 – 121.

7. Три кита. Почему ESG-инвестиции стремительно захватывают мир // Электронный журнал «ТКБ Инвестмент партнерс», апрель 2019. - [Электронный ресурс] - URL: https://journal.tkbip.ru/2019/04/10/esg-2/ (дата обращения 27.10.2019).

Резниченко Е.С.,
магистрант 2 курса направления подготовки ГМУ
Шурупова А.С.,
канд. экон. наук, доцент
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Липецкий филиал

РОЛЬ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Одна из важнейших социальных задач – сохранение и укрепление здоровья детей, молодежи, всего народа. Здоровье необходимо нам, чтобы в полной мере наслаждаться радостями жизни, получать удовлетворение от высокопроизводительного, творческого труда. В данном аспекте здоровье каждого человека рассматривается как непременное условие его гармонического развития, жизненного благополучия. А уже это, в свою очередь, – залог активной трудовой деятельности человека.

То, что дается нам природой, надо сохранять и развивать. Однако даже при оптимальных условиях жизни люди допускают такие отклонения от режима и ритма деятельности, которые отрицательно влияют на здоровье и формирование здорового образа жизни.

Научно-технический прогресс, при всех его несомненных благах, ускоряет общий ритм жизни, увеличивает количество стрессовых ситуаций, резко сокращая при этом физическую нагрузку человека. Времени для занятий физкультурой остается все меньше, все сложнее компенсировать образующийся недостаток движений.

В социальной работе очень важно, чтобы не только повышалась требовательность к каждому человеку за состояние его здоровья, велась

активная борьба против употребления алкоголя, курения, физической пассивности людей, но и осуществлялась целенаправленная пропаганда здорового образа жизни.

Ясно, что формы деятельности людей, социальных групп по своей сущности имеют сугубо социальный характер. Но человек представляет собой единство социального, психического и физического. Здоровый образ жизни характеризуется именно оптимальным сочетанием и единством этих уровней жизни человека. Для здорового образа жизни важно, чтобы физические и духовные возможности человека осуществлялись гармонично, что связано с социальной и психофизической активностью в общественно-трудовой и иных формах деятельности. По существу все это — компоненты здорового образа жизни, социально-оздоровительное содержание нормальной жизнедеятельности в современных социальных и природных условиях.

Человечеством уже накоплен огромный опыт по профилактике и лечению большого числа заболеваний с использованием следующих «средств физической культуры»: физические упражнения, гигиенические средства и факторы природы. Любой социальный работник должен знать о позитивных сторонах физической культуры, имеющей огромное общественное значение в укреплении социальной поддержки населения.

Физическая культура является составной частью социальных отношений между людьми, складывающихся на той или иной социально-экономической основе. Характер физической культуры определяется ее связями с идеологией и политикой, культурой, моралью и искусством, с образованием и воспитанием членов общества, а также связями с производством, наукой и техникой.

Физическая культура и спорт, представляя собой субъективный и объективный аспект жизни людей, играют огромную роль в формировании условий труда и жизни человека. Физическая культура и спорт помогают сохранению и укреплению здоровья и работоспособности людей, дают им возможность подниматься к вершинам физического, духовного и культурного совершенства. Тем самым они обогащают творческие способности людей, культуру, образование, воспитание, вселяют в них жизнерадостность, повышают трудовую активность, являются совершенным фактором формирования образа жизни каждого человека в отдельности и всего общества в целом. Вследствие глубоких социально-экономических и политических изменений в нашей стране физическая культура и спорт превратились в глобальный культурно-социальный феномен.

Социальное, политическое, культурное и воспитательное значение физической культуры и спорта возрастает в процессе развития современных производительных сил. Одновременно усиливается роль физической культуры и спорта в борьбе прогрессивных сил за сохранение и укрепление мира, за расширение сотрудничества между народами, предусматривающего взаимное уважение и понимание.

История показывает, что общество испытывает постоянную потребность формировать необходимые в жизни человека двигательные

навыки (ходьба, бег, плавание и т.п.), развивать до оптимальных уровней его физические способности (силу, выносливость, ловкость и т.п.) в интересах труда, обороны, активного отдыха и других видов деятельности. Все эти потребности общества удовлетворяет такой вид активной деятельности, как физическая культура и спорт.

Роль двигательной активности в укреплении здоровья человека была известна давно. Древнегреческий философ Платон считал движение «целительной частью медицины». М.В. Ломоносов в известном письме «О сохранении и размножении Российского народа», представляя широкую программу развития здравоохранения в России, обращает внимание на необходимость серьезного развития физической культуры и спорта [1, С. 61].

Следует особо подчеркнуть самую главную социальную роль, которую играет каждый человек: он должен быть готов не просто к условиям производства неорганического тела цивилизации, но и к воспроизводству человека. Отсюда и высокий долг родителей – воспитать детей достойными членами общества, в котором им предстоит жить. Для этого мало заботиться только об умственном и духовном развитии, эстетическом и трудовом воспитании ребенка. Надо еще вырастить сына или дочь физически сильными, крепкими, красивыми. Непреложная истина — здоровье каждого нового поколения по всем параметрам должно быть лучше, чем здоровье предшествующего. Остановимся на понятиях «физическая культура как социальное явление» и «физическая культура в индивидуальном смысле».

Под физической культурой и в социальном и в индивидуальном смысле мы понимаем способ целеполагания при формировании телесности. Многие авторы связывают эту проблему с проблемой физического совершенствования. Для достижения этой цели физическая культура как общественное явление в первую очередь должна обеспечивать формирование индивидуальной физической культуры. Иными словами, физическое совершенство является обобщающим образованием, системообразующим фактором и в отношении индивидуальной физической культуры. Рассматривая физическую культуру в общесоциальном смысле и в отношении ее индивидуального аспекта, важно иметь в виду: целью является гармонически развитый человек.

К сожалению, несмотря на всю тривиальность указанного положения, понятие индивидуальной физической культуры, впрочем, как и теоретические и методические пути ее формирования, почти не разработано.

Физическую культуру человека, очевидно, следует рассматривать в двух планах: как элемент культуры личности и как аспект ее отражения в образе жизни и физическом облике человека.

Физическая культура включает в себя такие компоненты, как аксиологический, образовательный и потребностный. Первый из них отражает ценностно-нравственные, ценностно-эстетические и другие составляющие, второй – уровень знаний, умений, навыков, необходимых для приобретения и совершенствования физически культурного образа жизни, а третий отражает

состояние иерархии мотивационно-потребностной сферы применительно к ведению культурно оправданного образа жизни.

С позиций физического совершенства физическая культура индивида получает, таким образом, следующие определения: физически культурный человек должен вести здоровый образ жизни, стремиться к физическому совершенству на основе образованности, иметь установку на физическое совершенство и практически повседневно реализовывать таковую. Таким образом, здесь вновь встает вопрос о единстве социального и биологического в человеке: физической культуры как достояния личности, т.е. приобщенности к физической культуре социума.

Список цитируемой литературы

1. Степанова О.Н., Венгерова Н.Н., Погодин С.Н. Концептуальный подход и алгоритм педагогического проектирования физкультурно-оздоровительных занятий // Теория и практика физической культуры. 2015. №2. С. 60-62.

Ролдугина Е.Г.
магистрант 2 курса ГМУ,
Шурупова А.С.
канд. экон. наук, доцент,
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Липецкий филиал

К ВОПРОСУ О ПОРЯДКЕ УСТРАНЕНИЯ НЕЗАКОННОЙ МИГРАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Иммиграция в Россию (также переселение в Россию) — процесс въезда иностранных граждан для постоянного жительства на территорию Российской Федерации. Переселение в Россию регулируется законодательством, а потому может носить как легальный, так и нелегальный характер. Последнее карается законом. Для содействия законным видам переселения созданы несколько программ по стимулированию переселения, а также получения гражданства Российской Федерации в упрощенном порядке.

Согласно действующему законодательству, после 5 лет проживания и сдачи экзамена на знание русского языка, переселенцы могут получить российское гражданство в общем порядке. Регулированием иммиграции занимается Министерство внутренних дел Российской Федерации. Иммиграция играет важную роль в современных демографических процессах России, так как именно благодаря ей население страны увеличивается даже в условиях сохраняющейся, хотя и уменьшающейся естественной убыли.

Под противодействием незаконной миграции следует понимать не только комплекс мер за контролем въезда и выезда иностранных граждан и лиц без гражданства на территорию Российской Федерации, но и необходимо контролировать законность пребывания граждан на территории Российской Федерации.

Нелегальные мигранты не только сами не имеют возможности пользоваться предоставленными правами, но и не могут быть привлечены к выполнению обязанностей, установленных государством. В связи с этим одним из основных приоритетных направлений государственной миграционной политики является вывод из «тени», легализация и социализация незаконных мигрантов, способствующая, в числе прочего, снижению уровня правонарушений и преступлений, совершаемых мигрантами, как легальными, так и незаконными.

Федеральный закон №115-ФЗ [3] определяет правовое положение иностранных граждан в Российской Федерации, а также регулирует отношения между иностранными гражданами, с одной стороны, и органами государственной власти, органами местного самоуправления, должностными лицами указанных органов, с другой стороны, возникающие в связи с пребыванием (проживанием) иностранных граждан в Российской Федерации и осуществлением ими на территории Российской Федерации трудовой, предпринимательской и иной деятельности.

Срок временного пребывания иностранного гражданина либо лица без гражданства определяется сроком действия выданной ему визы в соответствии со статьей 5 Федерального закона № 115-ФЗ, срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, не может превышать девяносто суток суммарно в течение каждого периода в сто восемьдесят суток, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Федеральным законом, а также в случае, если такой срок не продлен в соответствии с настоящим Федеральным законом.

При этом непрерывный срок временного пребывания в РФ указанного иностранного гражданина не может превышать девяносто суток.

Временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин обязан выехать из Российской Федерации по истечении срока действия его визы или иного срока временного пребывания, установленного настоящим Федеральным законом или международным договором Российской Федерации, за исключением случаев, когда на день истечения указанных сроков ему продлены срок действия визы или срок временного пребывания, либо ему выданы новая виза, или разрешение на временное проживание, или вид на жительство, либо у него приняты заявление и иные документы, необходимые для получения им разрешения на временное проживание в порядке, предусмотренном статьей 6.1 настоящего Федерального закона, либо у него принято заявление о выдаче уведомления о возможности приема в гражданство Российской Федерации иностранного гражданина, признанного носителем русского языка в соответствии со статьей

33.1 Федерального закона от 31 мая 2002 года N 62-ФЗ "О гражданстве Российской Федерации", или заявление о выдаче вида на жительство, либо федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел принято ходатайство работодателя или заказчика работ (услуг) о привлечении иностранного гражданина к трудовой деятельности в качестве высококвалифицированного специалиста или заявление работодателя или заказчика работ (услуг) о продлении срока действия разрешения на работу, выданного такому высококвалифицированному специалисту в соответствии со статьей 13.2 настоящего Федерального закона, либо ходатайство образовательной организации, в которой иностранный гражданин обучается по очной или очно-заочной форме по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию, или ходатайство федеральной государственной образовательной организации, в которой иностранный гражданин обучается на подготовительном отделении или подготовительном факультете по дополнительной общеобразовательной программе, обеспечивающей подготовку иностранных граждан к освоению основных профессиональных образовательных программ на русском языке (далее - подготовительный факультет федеральной государственной образовательной организации), о продлении срока временного пребывания в Российской Федерации такого иностранного гражданина.

Согласно пункту 1 статьи 6 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 115-ФЗ) разрешение на временное проживание может быть выдано иностранному гражданину в пределах квоты, утвержденной Правительством Российской Федерации (далее – квота), если иное не установлено Федеральным законом № 115-ФЗ.

Исчерпывающий перечень оснований для выдачи разрешения на временное проживание без учета квоты определен пунктом 3 статьи 6 Федерального закона № 115-ФЗ.

Постоянное проживание в Российской Федерации подразумевает под собой получение вида на жительство в Российской Федерации, статья 8 Федерального закона № 115-ФЗ. До получения вида на жительство иностранный гражданин обязан прожить в Российской Федерации не менее одного года на основании разрешения на временное проживание.

В соответствии с Федеральным законом № 115-ФЗ, Административными регламентам [1], принятие решения о приёме от иностранных граждан заявлений, решения о выдаче разрешения на временное проживание и видов на жительство относится в компетенции территориальных органов федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, в данном случае – подразделений по вопросам миграции территориальных органов МВД России.

В настоящее время в миграционное законодательство внесено ряд изменений, в частности Федеральный закон от 2 августа 2019 г. № 257-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части упрощения порядка

предоставления некоторым категориям иностранных граждан и лиц без гражданства разрешения на временное проживание и вида на жительство» [2], который вступает в законную силу 1 ноября 2019 г.

Федеральный закон № 257-ФЗ вносит ряд существенных изменений в институты временного и постоянного проживания в Российской Федерации и направлен на упрощение порядка предоставления иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешений на временное проживание и видов на жительство.

Кроме того, Федеральным законом № 257-ФЗ сокращены сроки рассмотрения заявлений о выдаче разрешения на временное проживание и видов на жительство с шести месяцев до четырех, а также исключена существующая в настоящее время процедура продления срока действия вида на жительство.

Данное обстоятельство обусловлено введением бессрочного вида на жительство, за исключением его выдачи высококвалифицированным специалистам и членам их семей (на срок действия разрешения на работу высококвалифицированного специалиста).

С 1 ноября 2019 г. без учета квоты с заявлением о выдаче разрешения на временное проживание вправе обратиться граждане государств, ранее входивших в состав СССР, получившие профессиональное образование в государственной организации высшего образования, государственной профессиональной образовательной организации или государственной научной организации, расположенной на территории Российской Федерации.

Также Федеральным законом № 257-ФЗ существенно расширен перечень иностранных граждан, которые вправе получить вид на жительство без необходимости проживания в Российской Федерации по разрешению на временное проживание. В частности, без получения разрешения на временное проживание вид на жительство может быть выдан иностранному гражданину, имеющему родителя (усыновителя, опекуна, попечителя), сына или дочь, состоящих в гражданстве РФ и постоянно проживающих в Российской Федерации.

Вместе с тем, анализ ситуации свидетельствует о том, что необходимо дальнейшее совершенствование законодательства в сфере миграции, позволяющего системно решать весь перечень вопросов, относящихся к миграционной политике. Эффективное решение проблем, связанных с незаконной миграцией, возможно только при наличии качественного миграционного законодательства как на федеральном, так и на региональном уровнях, и существования оптимального механизма его реализации.

Изменения в законодательстве благоприятно отразятся на миграционной ситуации на территории Российской Федерации, в рамках противодействия незаконной миграции, так как они охватывают более обширный круг иностранных граждан, для которых данные нормы в законодательстве помогут урегулировать свой правовой статус в Российской Федерации.

Список цитируемой литературы

1. Административной регламент Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на временное проживание в Российской Федерации, утвержденным приказом МВД России от 27 ноября 2017 года № 891.
2. Административный регламент Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства вида на жительство в Российской Федерации утвержден приказом МВД России от 9 ноября 2017 года № 846.
3. Федеральный закон от 27 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан».
4. Федеральный закон от 2 августа 2019 года № 257-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части упрощения порядка предоставления некоторым категориям иностранных граждан и лиц без гражданства разрешения на временное проживание и вида на жительство».

Рыбина М.А.,
магистрант,
Шурупова А. С.
научный руководитель, доцент кафедры ГМиМ
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал

ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В СУБЪЕКТЕ РФ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ)

В настоящее время вопросам охраны труда уделяется значительное внимание со стороны органов власти, так как в условиях нестабильной экономики работодатели должны максимально защитить свой основной ресурс – персонал – от всех негативных факторов, свойственных для выполняемой ими работы. Для этого используются мероприятия, направленные на совершенствование охраны труда. Под охраной труда понимается комплекс мер, направленных на организацию и поддержание работоспособности, безопасности и здоровья при осуществлении трудового процесса [2, с. 18].

Функции по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории субъектов РФ, осуществляют территориальные органы, подконтрольные Федеральному агентство по труду и занятости создало во всех субъектах РФ. В Липецкой области таким органом является Государственная инспекция труда в Липецкой области. На уровне

каждого субъекта РФ создана государственного управления охраной труда, учитывающая применительно к современным условиям экономико-правового все особенности механизма ее реализации.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности является неотъемлемой частью государственной политики в области охраны труда. Однако задача повышения уровня охраны труда не может быть решена только посредством усиления прямого воздействия государства на данную сферу. Речь должна идти о формировании системы экономического стимулирования деятельности работодателей в нужном направлении, экономического и информационного обеспечения управления охраной труда [5, с. 75].

Раскроем основные проблемы государственного управления охраны труда в Липецкой области и пути их решения. В 2018 году при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, государственными инспекторами труда проведена 1391 проверка, что на 7 % меньше чем за 2017 год.

С учётом видов экономической деятельности, состояния условий и охраны труда, производственных рисков проверками в большей части были охвачены организации обрабатывающих отраслей (145 проверок), строительства (138 проверок), сельского хозяйства (80), торговли (271). В ходе проведенных в 2018 году государственными инспекторами труда проверок выявлено 1699 нарушений трудовых прав работников. Из них 1587 нарушений выявлено у юридических лиц, в т.ч. 1075 - в организациях, относящихся к малому и среднему бизнесу, 249 нарушений в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях. По результатам проведенных проверок с целью устранения и профилактики нарушений госинспекторами труда работодателям предъявлено 599 предписаний. Практика и анализ выдачи и исполнения предписаний, как профилактических мер по охране здоровья работающего населения, предупреждению возможных несчастных случаев и нарушений, показывает, что в большей части руководители организаций (предприятий) в установленные сроки исполняют предписания, о чём письменно уведомляют. На 501 предписание (84 %) получены уведомления об исполнении. Срок исполнения более 60-ти предписаний не истек. Однако имели место случаи не исполнения отдельными работодателями предписаний в установленные сроки. По данным фактом проводились проверки. Всего проведено 63 внеплановые проверки по контролю за исполнением предписаний, выданных по результатам проведенных ранее проверок [7].

В 2018 году в установленном порядке к административной ответственности в виде штрафа привлечены 1266 юридических, должностных лиц и индивидуальных предпринимателей. Общая сумма наложенных штрафов за нарушения требований трудового законодательства составила 24520,7 тыс. рублей, из которых было взыскано в установленные сроки 22339, 94 тыс. рублей. Взыскиваемость штрафов составила более 91 процента. Государственной инспекцией труда в Липецкой области проведены

мероприятия, направленные на профилактику нарушений обязательных требований. В связи с наличием у Гострудинспекции сведений о признаках нарушений обязательных требований, в отчетном периоде, работодателям выдано 2 предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований. В 2018 году проведена 1391 проверка соблюдения законодательства о труде и охране труда в организациях различных отраслей и форм собственности, по результатам которых выявлено 1699 нарушений норм трудового права [7].

Анализ причин нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и результатов надзорно - контрольной деятельности показывает, что нарушения в части соблюдения трудового законодательства в области охраны труда выявляются в большей части в организациях негосударственного сектора экономики (в т.ч. на предприятиях малого и среднего предпринимательства) - обрабатывающих производств, строительства, транспорта, торговли, сельском хозяйстве других сфер деятельности. Так, в строительстве выявлено 188 нарушений, в обрабатывающих производствах - 257, в организациях торговли – 292 нарушения [7].

Также в Липецкой области проводится работа с обращениями граждан в рамках информирования и консультирования работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Анализ причин и условий возникновения большинства несчастных случаев на производстве и прочих нарушений, связанных с охраной труда, в Липецкой области показывает, что основной причиной их возникновения является неудовлетворительная организация труда (неудовлетворительное обеспечение безопасности производства работ; допуск к работе работников, не прошедших обучение и проверку знаний требований охраны труда, не ознакомленных с требованиями инструкций по охране труда, не прошедших инструктажи; нарушение трудовой и производственной дисциплины) [1, с. 29].

К другим причинам относятся: недостаточный контроль руководства предприятий за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах и состоянием охраны труда; неудовлетворительный производственный контроль; несоответствие объектов требованиям промышленной безопасности; недостаточный контроль за техническим состоянием оборудования и, как следствие, сбои в работе механизмов.

Рассмотренные проблемы решаются в Липецкой области на основе программно-целевого подхода. Основным программным документом Инспекции является государственная программа Липецкой области «Развитие рынка труда и содействие занятости населения в Липецкой области». Цель данной государственной программы – создание условий для эффективного развития рынка труда и кадрового потенциала области, обеспечение занятости населения и безопасных условий труда.

Даная государственная программа имеет 4 подпрограммы, и среди них – подпрограмма «Улучшение условий и охраны труда».

Цель данной подпрограммы: улучшение условий и охраны труда у работодателей, расположенных на территории Липецкой области, снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Задачи данной подпрограммы:

1. Обеспечение оценки условий труда работников и реализации превентивных мер, направленных на улучшение условий труда.

2. Содействие непрерывной подготовке работников по охране труда, совершенствованию информационного и технического обеспечения, формированию культуры труда [6].

Приоритетным направлением государственной политики в сфере улучшения условий и охраны труда реализации подпрограммы является улучшение условий и охраны труда в целях снижения профессиональных рисков работников организаций, расположенных на территории Липецкой области.

Рекомендациями по совершенствованию управления охраной труда в Липецкой области, разработанными в процессе данного исследования, являются:

1. Организация обучения и проверки знаний требованиям безопасности и охраны труда.

Одним из важнейших направлений деятельности органов власти в сфере труда (территориальных комитетов профсоюза, их технических инспекторов труда и др.) является организация обучения и проверки знаний требованиям безопасности и охраны труда членов профсоюза. Необходимо ужесточить контроль за предприятиями в сфере контроля за проведением обучения и проверки знаний требованиям безопасности и охраны труда.

2. Контроль и учет финансирования системы мероприятий по охране труда, заключающийся в проведении проверок учета расходов на средства индивидуальной и коллективной защиты от несчастных случаев на производстве, на оборудование для обучения технике безопасности и прочие расходы, связанные с данным направлением.

3. Контроль по введению в штаты проверяемых предприятий, а также контролирующих их организаций специалистов по охране труда.

В первую очередь необходимо усилить контроль именно за предприятиями малого бизнеса.

Существуют определенные трудности и проблемы с введением должности инженеров по охране труда в территориальных (городских, районных) управлениях образованием. Причина – отсутствие финансирования и оптимизация расходов. Подобная тенденция, к сожалению, наблюдается и в других территориях. Для реализации ст. 217 Трудового кодекса РФ не используется в полной мере механизм территориальных соглашений, коллективных договоров, что не позволяет без участия специалистов по охране труда профессионально и качественно вести систематическую работу по принятию предупредительных, превентивных мер по снижению

травматизма, выявлению вредных и опасных условий труда, улучшению здоровья каждого работника образования.

4. Совершенствование форм взаимодействия с государственными органами надзора и контроля по защите прав членов профсоюза на охрану труда.

5. Контроль за проведением аттестации рабочих мест по условиям труда в образовательных учреждениях.

6. Совершенствование IT-технологий и повышение активности работы средств массовой информации в сфере охраны труда.

7. Создание отдельных организаций, в которых бы работали на постоянной основе специалисты в области охраны труда, имеющие опыт и прошедшие необходимую подготовку в данном направлении, владеющие знанием действующей законодательной базы [3, с. 8].

Такие специалисты на договорной основе могли бы сотрудничать с организациями и оказывать услуги в сфере охраны труда как внештатные сотрудники, либо оказывать консультационные услуги. На базе подобной организации можно создать так называемую «службу поддержки специалистов по охране труда». Актуальность «службы» состоит в следующем: законодательство очень часто изменяется, а периодичность проверки знаний специалистов по охране труда - один раз в три года. Поэтому очень часто у специалистов возникает ряд вопросов и в области законодательной базы, и в области реализации мероприятий по охране труда на предприятиях, да и просто текущие вопросы, на которые некому ответить. «Служба поддержки» поможет решить возникшие вопросы, а при необходимости, снабдить нужными материалами и оказать информационную поддержку [7].

Таким образом, в процессе исследования были разработаны следующие мероприятия по совершенствованию деятельности органов власти в сфере государственного управления охраной труда в субъекте РФ: организация обучения и проверки знаний требованиям безопасности и охраны труда; контроль и учёт в финансировании образовательных учреждений; контроль по введению в штаты образовательных учреждений и органов управления образованием специалистов по охране труда; совершенствование форм взаимодействия с государственными органами надзора и контроля по защите прав членов профсоюза на охрану труда; контроль за проведением аттестации рабочих мест по условиям труда в образовательных учреждениях; совершенствование IT-технологий и средств массовой информации в сфере охраны труда; создание «Службы поддержки» организаций в сфере охраны труда. Реализация данных рекомендаций на практике в Липецкой области позволит усовершенствовать процесс государственного управления охраной труда, о чем свидетельствуют результаты деятельности органов власти в сфере государственного управления охраной труда в других субъектах РФ.

Список цитируемой литературы

1. Зубкова А.Ф. Социально-экономические проблемы охраны труда // Охрана труда и социальное страхование. – 2017. – № 2. – С. 29-34.
2. Игнатюк Н. А. О государственном управлении охраной труда // Журнал российского права. – 2018. – № 5. – С. 18-26.
3. Карнаух Н.Н., Карнаух М.Н. Формирование новых систем управления охраной труда в организации // Справочник специалиста по охране труда. – 2018. – №5. – С. 7-15.
4. Кульбовская Н.К. Государственное управление охраной труда // Трудовое право. – 2016. – № 6. – С. 31-37.
5. Овчинников И.И., Шеремет К.Ф. Региональное управление охраной труда: учебное пособие. – М., КноРус, 2016. – 218 с.
6. Официальный сайт администрации Липецкой области. – URL: http://www.admlr.lipetsk.ru (дата обращения: 20.10.2019).
7. Официальный сайт Государственной инспекции труда Липецкой области. – URL: http://git48.rostrud.ru (дата обращения: 25.10.2019).

Пятаева Е.В., студент 3 курса
Рыбкина О.С., кандидат полит. наук, доцент
НИУ - филиал РАНХиГС

СОЦИАЛЬНО – ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ.

Безусловным и ведущим трендом мировой экономики последнего десятилетия и главным фактором непрерывного и поступательного развития государственной экономики является широкое внедрение цифровых технологий. Большинство развитых стран мира ускоренно модернизируют экономику, развивая активными темпами инновационные технологии с использованием автоматизации, искусственного интеллекта, а также цифровых платформ, и Российская Федерация не является исключением.

В целях обеспечения ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере на территории Российской Федерации утверждена национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»[1]. Данная программа включает 6 приоритетных федеральных проектов, реализация которых является важнейшим компонентом проводимой государственной политики. Одним из важнейших направлений данной программы является федеральный проект «Цифровое государственное управление», цель которого состоит не только во внедрении цифровых технологий и платформенных решений в систему государственного управления и обеспечения достойного уровня жизни граждан, но и повышения уровня доверия народа к власти [2].

Цифровизация государственного управления на сегодняшний день является общемировой тенденцией. Примером такой оптимизации на территории Российской Федерации является технология «Умный город» и опыт внедрения «умных городов» - территорий с умной инфраструктурой, основанной только на инновационных технологиях в инженерном обеспечении городского хозяйства в настоящее время уже можно и необходимо обобщать.

Предпосылками процесса внедрения «умных городов» в Российской Федерации послужили увеличение городов и численности городского населения; требование прогрессивного пути развития городского хозяйства; ориентация стратегического развития городов на улучшение качества жизни населения, а также требования глобализации мирового развития.

Так, согласно рейтингу «Цифровая Россия» по состоянию на 2018 год в десятку регионов-лидеров по развитию цифровизации входят Московская, Ленинградская, Тюменская, Челябинская области, Республика Татарстан, Башкортостан [3]. Согласно исследованию, социально-экономический эффект от развития цифровых технологий при создании «умных городов» заключается в увеличении качества предоставления электронных государственных услуг и в уменьшении уровня цифрового неравенства. Именно таким образом граждане оказываются вовлеченными в управление развитием городов через порталы по взаимодействию населения с органами власти.

Однако существует ряд проблем, сдерживающих развитие российских «умных городов» (в том числе и на территории Нижегородской области), а именно: недостаточный уровень финансирования; территориальная удаленность от крупных городов; низкий уровень популяризации концепции «умного города» с нуля среди граждан; слабо развитая транспортно - логистическая инфраструктура и её быстрое моральное устаревание; низкая мобильность российского населения, отсутствие желания менять место жительства и др.

В настоящее время не во всех субъектах РФ цифровизация государственного управления осуществляется ускоренными темпами, ввиду чего в данных субъектах наблюдается недостаточный уровень обеспечения достойного уровня жизни граждан и как следствие низкий уровень доверия к власти. Так, уровень доверия к исполнительным органам власти регионального уровня в Нижегородской области 2016-2017гг. в целом составлял 59% [4]. При этом данный период характеризовался превышением расходов регионального бюджета над доходами. Для сокращения дефицита предпринимались меры сокращения финансирования ряда областных целевых программ, а также меры по сокращению расходов на аппарат государственных служащих в региональных органах власти. Вследствие неэффективного распределения областного бюджета многие сферы общественной жизни не получали должного развития и поддержки, в результате чего уровень доверия населения к власти был не достаточно высоким.

В настоящее время Правительством Нижегородской области предпринят целый ряд мер, для повышения уровня качества жизни населения, а уровень доверия к власти заметно возрос, чему есть ряд объективных причин, в числе который разработка и реализация Стратегии социально-экономического развития Нижегородской области до 2035 года, обобщившей успешный опыт прогрессивных регионов и обозначившей ключевые проблемы, болевые точки и перспективы развития Нижегородского региона в каждой сфере, где точками роста были выделены следующие стратегические направления: экономическое развитие, человеческий капитал, пространственное развитие и природные ресурсы [5].

В результате реализации новой Стратегии развития Нижегородского региона наблюдается бездефицитный бюджет, в котором предусмотрены средства по софинансированию национальных проектов, а на 2021 год бюджет должен стать профицитным [6]. За достаточно короткий срок Нижегородская область стала одним из ведущих регионов РФ по объему денежных средств, привлекаемых в рамках национальных проектов. Причем данные средства направляются на то, в чем реально нуждаются жители региона: построенные и реконструированные объекты, школы, больницы, благоустроенные территории. Большое внимание также уделено инвестиционной политике, решению социальных вопросов, здравоохранению, развитию промышленности и АПК.

Стоит отметить, что Нижегородская область занимает ключевые позиции в области развития цифровой экономики страны, цифровизации государственного управления, являясь в настоящее время одним из регионов - лидеров по числу городов - «пилотов» применения и вышеупомянутого проекта «Умный город». Городами - пилотами стали 3 города Нижегородской области: Нижний Новгород, Дзержинск, Саров. Данные города являются площадками по тестированию передовых цифровых и инженерных решений, организационно - методических подходов и правовых моделей, применяемых для цифрового преобразования в сфере городского хозяйства.

Кроме того, совсем недавно Нижегородское правительство и IT-кластер представили цифровую платформу для подготовки кадров в IT-сфере, целью создания которой является удовлетворение растущего спроса на высококвалифицированные IT-кадры в регионе.

Необходимо отметить, что в апреле 2019г. на территории Нижегородской области прошел Global City Hackathon, участники которого разрабатывали прототипы цифровых сервисов для решения наиболее актуальных городских задач. Один из проектов участников (сервис Socialest) планируется интегрировать в создаваемый портал взаимодействия правительства с гражданами. Идея данного проекта состоит в создании сообщества активных жителей области, желающих изменить город к лучшему. Данный сервис направлен на поиск единомышленников и совместное решение городских проблем. Внедрение данного проекта действительно целесообразно, поскольку он приблизит Нижегородскую область к формированию в ней «саморегулируемого общества».

Немаловажным событием является и проведение на территории Нижегородской области Digital Summit, на котором проводилось обсуждение стратегически важных вопросов в области цифровизации экономики и государственного управления. Ключевой темой саммита являлось рассмотрение возможности перехода от процессов нишевой автоматизации к формированию открытых платформенных решений, позволяющих строить сквозные цифровые процессы в социальной сфере и экономике.

В Нижегородском регионе реализуется целый ряд проектов в сфере цифровой экономики: например, разработан проект «Бережливая поликлиника», благодаря которому в больницах создаются электронные регистратуры и call-центры, а через портал «Команда Правительства» осуществляется отбор на различные должности регионального правительства.

Таким образом, формирование «умных» городов получило широкое распространение не только в мировой практике, но и в Российской Федерации. На основании вышесказанных примеров можно отметить, что Нижегородская область занимает ключевые позиции в области развития цифровой экономики и цифровизации государственного управления, поскольку на её территории реализуется значительное количество особо важных проектов по развитию цифровизации, и наблюдаемый прогресс с каждым днем обеспечивает всё более достойные условия жизнеобеспечения граждан, что в свою очередь является подтверждением факта, что приоритетная цифровизация государственного управления в целом, и регионального управления в частности является перспективным направлением социально-экономического развития как российского общества, так и российского государства.

Список цитируемой литературы

1. Официальный сайт Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/ (Дата обращения: 21.10.2019).

2. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс].-URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319432/ (Дата обращения:21.10.2019).

3. Официальный сайт Центра исследования финансовых технологий и цифровой экономики СКОЛКОВО-РЭШ [Электронный ресурс].-URL: https://finance.skolkovo.ru/ru/sfice/research-reports/1779-2019-04-/ (Дата обращения:23.10.2019).

4. Официальный сайт НИА «Нижний Новгород» [Электронный ресурс].-URL: https://www.niann.ru/?id=315926 (Дата обращения:23.10.2019).

5. Официальный сайт Стратегии социально – экономического развития Нижегородской области до 2035 года. [Электронный ресурс].-https://2035.government-nnov.ru/ru-RU/about-strategy (Дата обращения:23.10.2019).

6. Официальный сайт газеты «Нижегородская правда» [Электронный ресурс].-URL: https://pravda-nn.ru/news/eksperty-otsenili-rabotu-gubernatora-gleba-nikitina-za-god/ (Дата обращения:23.10.2019).

Сазонова В.С., магистр
Титова О.В., канд. экон. наук, доцент
Россия, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Липецкий государственный технический университет»

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПТИМИЗАЦИИ ФИНАНСОВОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Оборотные активы выступают в качестве важнейшего составного элемента ресурсного потенциала предприятия и направлены на обеспечение бесперебойного процесса хозяйственной деятельности, и используемые в течение одного производственного цикла для получения будущей экономической выгоды. Грамотное управление оборотными активами является залогом обеспечения устойчивого функционирования и развития любого предприятия.

Анализ различных точек зрения авторов позволяет сделать вывод о том, что в экономической литературе не просматривается отчётливой границы между понятиями «оборотные средства» и «оборотный капитал» и в то же время не наблюдается однообразия в данной терминологии.

Таким образом, исходя из многогранности термина, на наш взгляд, под оборотным капиталом следует понимать оборотные активы (включающие товарно-материальные запасы, дебиторскую задолженность, финансовые вложения, а также денежные средства и денежные эквиваленты), возобновляемые для снабжения текущей деятельности организации, вложения в которые, как минимум, однократно оборачиваются в течение одного производственно-коммерческого цикла.

Таким образом, оборотные активы – одна из составных частей имущества предприятия, постоянно находящаяся в имущественной и финансовой формах и обуславливающая непрерывность функционирования предприятия, а также способная превращаться в денежные средства в течение одного производственного цикла и полностью возмещать свою стоимость.

Эффективное использование оборотных активов является основой улучшения финансового состояния предприятия, так как они выполняют обслуживающую функцию по отношению к хозяйственной деятельности предприятия, т.е. в процессе кругооборота оборотных активов формируется прибыль от продаж, которая выступает фундаментом повышения в целом эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Оборотные активы представляют собой совокупность имущественных ценностей предприятия, которые обслуживают текущую производственно-коммерческую (операционную) деятельность и полностью потребляются в течение одного производственно-коммерческого цикла.

При формировании активов предприятие ставит целью удовлетворение потребностей в обеспечении бесперебойного процесса производства и повышение эффективности операционной деятельности. От того в какие активы вложен капитал и какой доход они приносят предприятию, зависит его финансовое состояние и его финансовая устойчивость. Структура оборотных активов предприятия, в первую очередь, характеризует особенности операционного, финансового цикла компании.

Средства, которые предприятие вкладывает в оборотные активы, должны быть компенсированы за один оборот, исчисляемый коротким периодом времени. При осуществлении анализа оборотных активов необходимо установить оптимальность их объема и структуры формирования, а также источники их покрытия и соотношения между ними, достаточные для того, чтобы обеспечить долгосрочную производственную и эффективную финансовую деятельность предприятия

В качестве стратегии и тактики управления оборотными средствами предприятия выступает попытка «примирить» риск потери ликвидности и эффективность работы. Следование этой стратегии ставит перед предприятиями необходимость решить две основные задачи: обеспечить платежеспособность, а также обеспечить приемлемый объем, структуру и рентабельность активов. В связи с чем, анализ оборотных активов направлен на повышение эффективности управления оборотными средствами и приобретает важное значение для предприятия.

Процесс управления оборотными активами базируется на определенном механизме. Механизм управления оборотными активами представляет собой систему основных элементов, регулирующих процесс разработки и реализации управленческих решений в этой области.

Целевой установкой политики управления оборотными активами является определение объема и структуры оборотных активов, источников их покрытия и соотношения между ними, достаточного для обеспечения долгосрочной производственной и эффективной финансовой деятельности предприятия. Взаимосвязь данных факторов и результатных показателей достаточно очевидна. Хроническое неисполнение обязательств перед кредиторами может привести к разрыву экономических связей со всеми вытекающими отсюда последствиями. Сформулированная целевая установка имеет стратегический характер; не менее важным является поддержание оборотных активов в размере, оптимизирующем управление текущей деятельностью. С позиции повседневной деятельности важнейшей финансово-хозяйственной характеристикой предприятия является его ликвидность, т. е. способность вовремя гасить краткосрочную кредиторскую задолженность. Для любого предприятия достаточный уровень ликвидности является одной из важнейших характеристик стабильности хозяйственной деятельности.

Потеря ликвидности чревата не только дополнительными издержками, но и периодическими остановками производственного процесса.

Для достижения своей главной цели по максимизации прибыли предприятие в сфере управление оборотными активами должно решить следующие основные задачи:

- обеспечение желаемых темпов экономического развития за счет формирования достаточного объема и необходимого состава оборотных активов. Данную задачу можно решить при помощи определения потребности в требуемых активах, предполагаемых к использованию в операционном и инвестиционном процессе предприятия;

- достижение максимальной доходности (рентабельности) используемых активов при приемлемом уровне финансового риска. При решении этой задачи следует помнить о том, что повышение уровня доходности активов сопровождается, как правило, значительное возрастание уровня финансовых рисков, связанных с использованием оборотных активов;

- поддержание необходимого уровня ликвидности активов для обеспечения постоянной платежеспособности предприятия. Для решения данной задачи необходимо в первую очередь эффективно управлять остатками денежных активов. При решении данной задачи следует помнить о том, что денежные активы сверхнеобходимого уровня хоть и обеспечивают высокий уровень платежеспособности предприятия, но при этом теряют свою стоимость под влиянием фактора времени и инфляции;

- оптимизация оборота активов. Для решения данной задачи необходимо эффективно управлять денежными и материальными потоками активов в процессе отдельных циклов их кругооборота на предприятии, а также сводить к минимуму совокупные затраты на организацию оборота активов во всех их формах.

Эффективное управление оборотными активами предполагает реализацию определенных функций. Эти функции делятся на две основные группы:

1. Функции управления оборотными активами предприятия как управляющей системы: разработка стратегии развития активов предприятия; создание эффективных информационных систем управления активами, обеспечивающих обоснование альтернативных вариантов управленческих решений; осуществление анализа различных аспектов функционирования активов; осуществления эффективного контроля за реализацией принятых управленческих решений в области использования активов.

2. Функции управления оборотными активами как специальной области управления предприятием: управление формированием активов предприятия; управление использованием активов в операционном процессе предприятия; управлением движением активов в процессе их оборота.

Таким образом, сформированный эффективный механизм управления оборотными активами дает возможность предприятию реализовать поставленные цели и решить определенные задачи, повышает результативность осуществления функций управления оборотными активами.

Сатыбалды Ерболат Ермекулы,
Магистрант 1 курса специальности «Финансы»,
Университет «Туран-Астана»
г.Нур-Султан, Республика Казахстан,
Научный руководитель: Есымханова Зейнегуль Клышбековна,
к.э.н., профессор кафедры «Финансы, учет и оценка»

НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

В нынешних экономических условиях эффективные методы аналитического изучения и управления инвестициями, направленные на повышение обоснованности и качества проектных решений, становятся источником беспокойства для менеджеров любого уровня, будь то государственные органы, коммерческие компании, частные инвесторы, кредитные организации, или что-то другое. Поскольку национальная экономика традиционно была ориентирована на централизованное планирование и управление, в новой экономической ситуации существует острая необходимость в освоении механизмов и методов анализа эффективности инвестиционных мер и их внедрении в повседневную практику финансового и экономического учета.

Финансово-экономический анализ и оценка эффективности выполняются на прединвестиционной стадии жизненного цикла проекта (программы), что свидетельствует о важности и высокой ответственности этих исследований. Достаточно отметить, что, согласно данным Всемирного банка и Организации Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО), технико-экономические обоснования могут в зависимости от их масштаба составить 3-5% от стоимости проекта [1]

Независимо от видов и масштабов деловой активности, проявляющихся в реализации того или иного инвестиционного проекта (программы), существуют ключевые положения, правила, методы и приемы его планирования, разработанные многими годами международнойпрактики.

Основные принципы и подходы к финансово-экономическому анализу и оценке эффективности инвестиционного проекта, сложившиеся в международной практике, являются: (1) моделирование потоков товаров (услуг); (2) моделирование ресурсов и фондов; (3) анализа рынка с учетом состояния предприятия, а также экономических и других последствий проектареализация; (4) сравнительный анализ результатов и затрат с учетом желаемых показателей; (5) дисконтирование будущих доходов и расходов; (6) задержанные платежи и авансовые платежи с учетом инфляции, и так далее [2, гл.2]

Формально оценка эффективности проекта опирается на построение и исследование специальной экономико-математической (как правило, имитационной) модели реализации проекта, то есть предметом исследования

являются материальные и финансовые потоки, возникающие в ходе проекта реализации и используются для оценки эффективности его участников. В настоящее время методы построения и изучения этих моделей обрели форму самостоятельной и активно развивающейся прикладной области экономической науки, которая охватывает широкий спектр проблем - от предварительной обработки данных до анализа и интерпретации результатов.

Существует обширная прикладная и теоретическая литература процедурного, справочного и специального характера, в которой рассматриваются различные аспекты финансово-экономического анализа и оценки эффективности инвестиционных проектов (программ).

Вфинансово-экономических анализах «производственно-технологический» аспект проекта описывается технологической моделью и характеризуется по таким показателям, как программа производства товаров (услуг), выручка от их реализации, программа закупки оборудования, объемы капитального строительства, смета расходов и т. д. Запланированные инвестиционные меры описываются финансово-экономической моделью и могут быть реализованы с использованием активов владельца, состоящих из внешних (акционерные, целевые инвестиции и т.д.) или (реинвестирования) источников, активов из государственной поддержки (налоговый кредит, налоговые льготы и т. д.заемные средства (кредиты, займы). Реализация проекта порождает финансовые потоки, включая налоговые платежи, начисления, обслуживание долга, нераспределенную прибыль и так далее.

Экономическая эффективность инвестиционного проекта основана на результатах финансово-экономических расчетов, представленных в форме основных финансовых отчетов, таких как Отчет о движении денежных средств, Отчет о прибылях и убытках, Бухгалтерский баланс и некоторые вспомогательные формы, такие как графики оплаты инвестиционных затрат, график привлечения, урегулирования и обслуживания кредитных ресурсов и т. д. [3, стр.3]

Отчет о прибылях и убытках отражает производственную деятельность проекта и характеризует ее с точки зрения эффективности, рентабельности, положения о доходах и возможности накопления средств. Отчет о движении денежных средств представляет финансовые потоки, накопленный баланс реальных денежных средств, а также поступления, высвобождение и расходование активов. Баланс позволяет анализировать активную и пассивную части баланса. Он играет важную роль в оценке реализации инвестиционного проекта с точки зрения финансового и материального положения, взаимосвязи причитающихся и заемных активов, полноты и правильности учета доходов и расходов. В целом анализ основных отчетов о движении денежных средств позволяет оценить финансовую состоятельность проекта и установить, будут ли затраты покрываться соответствующими доходами на всех этапах жизненного цикла проекта.

В развитых странах процедуры финансово-экономического обоснования и оценки эффективности инвестиционных проектов не сильно отличаются. Все они используют сходные формы ввода / вывода информации, используют

единую систему показателей и методы их расчета и ориентированы на современные компьютерные технологии. Процедурные рекомендации, методы и инструменты финансового и экономического анализа инвестиционного проекта, разработанные международными организациями, такими как ЮНИДО, Всемирный банк, Европейский банк реконструкции и развития и другими, пользуются признанным приоритетом.

Рекомендуемая общая методология оценки, следующая: на первом этапе эффективность проекта в целом, оценивается без учета схемы финансирования. Этот этап необходим для принятия общего решения о целесообразности дальнейшего развития проекта. На втором этапе эффективность проекта оценивается отдельно для каждого участника после установления схемы финансирования.

Проект оценивается на основе следующих основных показателей эффективности, которые рассчитываются из денежного потока:

(1) чистая приведенная стоимость (NPV);

(2) внутренняя норма доходности (IRR);

(3) срок окупаемости (PB);

(4) индекс прибыли (PI).

Таким образом, качественное принятия решений касательно методов и механизмов анализа инвестиционных проектов, часто становятся головной болью менеджера любой компаний. Поэтому,существует твердая необходимость в освоении механизмов и методов анализа эффективности инвестиционных проектов. В первую очередь, следует уделить внимание прединвестиционной стадии проекта, где нужно уделить должное внимание основным принципам и подходам к финансово-экономического анализа и оценке инвестиций.В финансово-экономическоманализе, запланированные инвестиционные мероприятия описываются финансово-экономической моделью и с помощью денежных средств акционера или заемных средств. По итогу экономическая эффективность инвестиционного проекта основывается на результатах финансово-экономических расчетов, представленных в форме основных финансовых отчетов и показателей эффективности проекта(NPV, IRR, PB, PI), основанные из денежного потока.

Список цитируемой литературы:

1.“Методика UNIDO: некоторые вопросы подготовки бизнес-плана”, Ирина Кольцова, https://www.cfin.ru/business-plan/UNIDO.shtml

2.“Инвестиционная эффективность”, https://center-yf.ru/data/ip/investicionnaya-effektivnost.php

3.“Financial and Economic Analysisand Efficiency Evaluationof Investment Projects and Programs”, A.B. Карибский, Ю.Р.Шишорин, С.С.Юрченко, 15 ноября 2002 года, https://link.springer.com/article/10.1023/A:1025003529815.

Семикин Д. В., канд. геогр. наук, доцент
Каргапольцева А. А., студент
Россия, Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВО
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА: ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫМ ПРОЕКТОМ «ЭКОЛОГИЯ»

В статье рассматривается инициированная государством разработка национального проекта «Экология», призванного в рамках решения экологических проблем улучшить взаимодействие природы и общества.

Результаты проведенной работы могут быть использованы для более глубокого изучения проблем развития социально-экономической жизни общества страны в контексте её экологизации.

Актуальность исследования обусловлена несовершенством действующего законодательства, касающегося принятия мер по снижению выбросов и загрязняющих веществ, и улучшения экологического состояния России. Продолжающийся рост концентрации парниковых газов в атмосфере и как следствие ускорение процессов изменения климата представляют масштабную природную опасность, а также являются катализатором разнообразных изменений во многих отраслях хозяйственной деятельности страны и в её социальной сфере.

Целесообразность проведенного исследования в рамках заявленной темы обусловлена необходимостью совершенствования Нацпроекта «Экология» [7].

Научная новизна проведенного исследования обусловлена тем, что в статье сформулированы рекомендации по сокращению выбросов парниковых газов и загрязняющих веществ, прописаны меры, направленные на улучшение экологического состояния страны в рамках общественного обсуждения Нацпроекта «Экология». Предложены рекомендации по снижению выбросов загрязняющих веществ и принятию мер для улучшения экологического состояния страны и улучшения социально-экономического развития современного общества.

Одной из важнейших проблем современного общества является нарушение природоохранного законодательства и конституционного права. Данная проблема касается непосредственно жизни человека, поскольку она связана с развитием и промышленности, и государства в целом. Б. Пантелеев отмечает, что важно не только «совершить промышленный рывок, масштабную реиндустриализацию России, но при этом сохранить природу, передать потомкам родную землю, не отравленную отходами, а в облагороженном состоянии» [6, с.39].

Президент России В. В. Путин подписал указ о национальных целях и стратегических задачах развития страны на ближайшие шесть лет, до 2024

года [5]. Документ предписывает правительству принять ряд мер «для осуществления прорывного научно-технологического и социально-экономического развития России».

В соответствии с Указом Президента РФ, к 2024 году необходимо снизить на 20 % совокупный объем выбросов в наиболее загрязненных промышленных центрах. Снижение выбросов планируется осуществлять за счет модернизации (с учётом внедрения НДТ) технических стандартов предприятий, улучшения эффективности очистки выбросов, снижения негативного воздействия городского общественного транспорта на окружающую среду, создания «зелёных поясов» и ряда других мер [4]. В документе идет речь, прежде всего, о городах, в которых сложилась наиболее тяжелая экологическая обстановка. Это 12 крупнейших индустриальных центров РФ. Эти города «нужно вывести из зоны настоящего экологического бедствия», для этого необходимо сократить выбросы загрязняющих веществ не менее чем на 20% от сегодняшнего уровня.

Современный бизнес, как правило, не заинтересован по собственной инициативе снижать выбросы загрязняющих веществ в атмосферу. Чтобы добиться снижения выбросов загрязняющих веществ и улучшения экологического состояния страны, необходимо чётко прописать в законодательных актах обязательства и серьёзную ответственность за нарушение природоохранного законодательства. Например, это нужно прописать в находящемся на рассмотрении ФЗ «О проведении эксперимента по квотированию выбросов загрязняющих веществ» [8].

При разработке государственного национального проекта в сфере экологии важно исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить реализацию комплексных планов мероприятий по снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух в крупных промышленных центрах [4].

Обсуждаемый проект по снижению выбросов и загрязняющих веществ и принятию мер для улучшения экологического состояния страны в рамках Нацпроекта «Экология» в полной мере вписывается в Климатическую доктрину Российской Федерации [2], утвержденную распоряжением Президента Российской Федерации от 17.12.2009 № 861-рп. Субъектами реализации политики в области климата (в том числе разработка и реализация оперативных и долгосрочных мер по адаптации к изменениям климата и по смягчению антропогенного воздействия на климат) являются федеральные органы исполнительной власти, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, а также организации, включая общественные организации, СМИ и домашние хозяйства.

Федеральные органы власти работают над изменением законодательства Российской Федерации (с учетом влияния климатического фактора на соответствующие отрасли экономики и население), разрабатывают меры по адаптации к последствиям загрязнения атмосферы и изменения климата, осуществляют развитие экономических институтов и финансовых механизмов, способствующих снижению выбросов парниковых газов. Это

обусловлено тем, что на территории России в последние десятилетия потепление климата происходило быстрее и масштабнее, чем в среднем по Земному шару. Так, скорость современного роста глобальной температуры, вызванного в основном увеличением концентрации парниковых газов в атмосфере, составила за последние сорок лет около 0,17 ºС за 10 лет. Температура на территории России растет значительно быстрее – 0,45 ºС за 10 лет, и особенно быстро в Арктике, где скорость роста достигает 0,8 ºС за 10 лет [10, с.4]. Уровень концентрации CO_2 в атмосфере северных широт достиг в 2017 г. очередного максимума. Среднегодовое значение концентрации CO2 на станциях, расположенных в фоновых условиях, превысили 408 млн-1, а максимальные за год концентрации, наблюдаемые с марта по май, приблизились значению 415 млн -1 [9].

На уровне субъектов РФ важно адаптировать применение природоохранных законов РФ, касающихся регулирования выбросов в атмосферу загрязняющих веществ, с учетом влияния климатического фактора на развитие территорий регионов РФ, отраслей экономики народного хозяйства и социальной сферы общества. Согласно МГЭИК (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC), негативный эффект от климатических изменений затронет в средне- и долгосрочной перспективе все отрасли экономики и будет тем сильнее, чем масштабнее будут эти изменения [3, с. 98]. В первую очередь, пострадают отрасли и виды экономической деятельности, в которых широко используются ресурсы, чувствительные к изменению климата, включая сельское и лесное хозяйство, рыболовную отрасль, сферу туризма. Как следствие, в занятости рабочих мест произойдут количественные, структурные и качественные изменения: появятся новые, трансформируются или ликвидируются старые рабочие места [10, с.30].

Необходимо разработать меры (в первую очередь различные налоговые льготы), направленные на увеличение производства транспортных средств (в первую очередь городских автобусов) с электрическими и гибридным двигателями. Внедрение таких автобусов с последовательной гибридной электромеханической трансмиссией не только уменьшит загрязнение атмосферы в крупных городах, но и возможно будет конкурентоспособным на внешних рынках по соотношению «цена/качество».

Одним из главных факторов, влияющих на социально-экономическое состояние современного общества, является загрязнение воздуха в крупных городах. Вклад автотранспорта в загрязнение атмосферы крупных городов в среднем составляет около 70%. Рост количества автомобилей в России за последний период носит взрывной характер. Законодательство не успевает за изменением экологической ситуации в городах. Необходимо при взимании налога на автомобили в приоритет ставить его экологичность, а не мощность двигателя. Возникает парадокс: современные мощные двигатели наносят меньший вред экологии, чем маломощные устаревшие агрегаты, при этом налог на них значительно выше.

Необходимо рассмотреть вопрос изменения налога на малотоннажные бортовые грузовики. Сложно представить себе их использование в качестве

полноценного коммерческого грузового транспорта, однако ГИБДД классифицирует их как грузовики. Данный вид автомобилей выбрасывает загрязняющих веществ значительно больше, при этом налоги на него ниже, чем на простой легковой автомобиль.

С позиции экологизации важно внести изменения в требования к развитию дорожной сети в городах. Рассматривать проекты дорог, развязок, мостов и т.д. с учетом их экологичности. Снижение простоя автомобилей в пробках значительно сократит выбросы загрязняющих веществ в атмосферу.

При разработке мер, направленных на снижение выбросов и загрязняющих веществ и улучшение экологического состояния страны, необходимо включить в Национальный проект «Экология» комплексный план мероприятий по снижению выбросов веществ, загрязняющих атмосферу, а именно парниковых газов, приводящих к климатическим изменениям как на национальном, так на глобальном уровне [1]. Это положение особенно актуально в случае ратификации Россией Парижского соглашения [9] по климату.

Важно обязать все крупные российские компании разработать корпоративные стратегии низкоуглеродного развития (среднесрочные (до 2025 года) и долгосрочные (до 2030 года)). Необходимо поставить цель сократить объем выбросов парниковых газов и углеродного следа производимой продукции, а также разработать план действий по ее достижению.

Имеются выдающиеся примеры негативного воздействия сжигания углеродного топлива. Например, катастрофическое положение экосистемы города Красноярск, в котором требуется закрыть 30 малых котельных, снести более тысячи домов с печным отоплением, приводящих к сильной загазованности атмосферы города и росту респираторных заболеваний у населения. Для таких городов и регионов важно разработать механизмы стимулирования реализации пилотных проектов внедрения системы регулирования выбросов загрязняющих веществ и парниковых газов.

В Нацпроекте «Экология» необходимо обозначить приоритетное развитие атомной энергетики и малой гидроэнергетики (примером может служить проектируемый гидроузел на реке Ахтуба в Волгоградской области. Данный инфраструктурный объект включён в федеральный проект «Оздоровление Волги» Нацпроекта «Экология») для ограничения выбросов парниковых газов в энергетике.

Рекомендации:

1. Руководящие должности в региональных комитетах по вопросам экологии должны возглавлять люди с соответствующим образованием. В настоящий момент этот принцип не соблюдается: данные комитеты зачастую возглавляют специалисты, обучавшиеся по направлению «государственное и муниципальное управление», экономика и т. д. При допуске таких лиц к исполнению обязанностей нужна строжайшая аттестация.

2. Законодатель должен конкретизировать право граждан на здоровую окружающую природную среду и четко сформулировать гарантии этого права.

3. Необходимо увеличить ответственность за экологические правонарушения как для юридических, так и для физических лиц.

4. В ФЗ необходимо внести уточнения, касающиеся возмещения вреда, причиненного здоровью граждан неблагоприятным воздействием природной среды, вызванным производственной деятельностью. Необходим чёткий алгоритм возмещения предприятиями вреда, причиненного здоровью граждан.

5. В рамках совершенствования законодательства необходимо внести изменения в требования к развитию дорожной сети в городах с позиции экологизации. Рассматривать проекты дорог, развязок, мостов и т.д. с учетом их экологичности.

6. Принять меры по замещению генерации электроэнергии на основе ископаемого топлива низкоуглеродными генерирующими мощностями (на метан и попутный газ).

7. Обозначить приоритетное развитие атомной энергетики и малой для ограничения выбросов парниковых газов в энергетике.

8. Установить обязательные к исполнению целевые показатели развития низкоуглеродной энергетики при формировании программных документов в области развития электроэнергетики.

9. Принять государственную программу перевода транспортных средств на альтернативные виды топлива, включая газомоторное топливо (метановое, метановодородное).

10. Необходимо чётко прописать обязательства и серьёзную ответственность за нарушение находящегося на рассмотрении проекта ФЗ N 717365-7 «О проведении эксперимента по квотированию выбросов загрязняющих веществ и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части снижения загрязнения атмосферного воздуха».

11. На уровне субъектов РФ важно адаптировать применение природоохранных законов РФ, касающихся регулирования выбросов в атмосферу загрязняющих веществ, с учетом влияния климатического фактора на развитие территорий регионов РФ, отраслей экономики народного хозяйства и социальной сферы общества.

12. Включить в Национальный проект «Экология» положение об обязательной периодической актуализации национальных коэффициентов выбросов загрязняющих веществ для расчета выбросов парниковых газов на территории Российской Федерации.

Включение данных рекомендаций в государственную программу национальный проект «Экология» позволит снизить негативное воздействие человека на окружающую природную среду и будет способствовать более гармоничному развитию социально-экономической структуры современного Российского общества.

Список цитируемой литературы

1. Доклад о ходе выполнения в 2018 году комплексного плана реализации Климатической доктрины Российской Федерации на период до 2020 года. URL: http://www.mnr.gov.ru дата обращения 29.10.2019.

2. Климатическая доктрина Р Ф, утвержденная распоряжением Президента РФ от 17.12.2009 № 861-рп.

3. МГЭИК, 2007: IPCC, 2007: Climate Change 2007: Synthesis Report. Contribution of Working Groups I, II and III to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change [Core Writing Team, Pachauri R.K and Reisinger A. (eds.)]. IPCC, Geneva, Switzerland, 104 p.

4. Официальный сайт Министерства природных ресурсов и экологии России. URL:http://www.mnr.gov.ru/press/news/v_minprirody_rossii_sostoyalos_zasedanie_mezhvedomstvennoy_rabochey_gruppy_po_voprosam_podgotovki_na/?sphrase_id=15788 дата обращения 15.10.2019.

5. Официальный сайт Президента России URL:http://www.kremlin.ru/events/president/news/57425. дата обращения 15.10.2019.

6. Пантелеев Б. Природа и право: местечковые злоупотребления. / Б. Пантелеев // «ЭЖ-ЮРИСТ». 2015. № 16. С. 38-45.

7. Паспорт национального проекта «Экология» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)

8. Проект Федерального закона N 717365-7 «О проведении эксперимента по квотированию выбросов загрязняющих веществ и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части снижения загрязнения атмосферного воздуха» URL: http://www.ipcc.ch/pdf/ 29.10.2019.

9. Решение о ратификации Россией Парижского соглашения по климату будет принято в начале 2019 года, заявил глава МИД РФ С. В. Лавров https://www.interfax.ru/russia/587799 дата обращения 29.10.2019.

10. Федеральная служба по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды (Росгидромет). Доклад о климатических рисках на территории Российской Федерации. – Санкт-Петербург. 2017.

Артемьев Н.В., д.э.н., доцент
Умарова А. Т., магистрантка
Открытый гуманитарно-экономический университет,
г. Москва

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РК И СКО

Исследования рынка труда в Казахстане позволяют определить тенденции его развития, выяснить причины увеличения безработицы в течение последних 5 лет, ее формы и структуры в половом, возрастном, региональном и отраслевом аспектах, чтобы предложить некоторые предварительные соображения относительно путей решения данной проблемы.

Динамика основных индикаторов развития рынка труда в Республике Казахстан за 2014-2018гг. представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Динамика основных индикаторов развития рынка труда в РК за 2014-2018 гг. [1,2]

Показатели	Годы					Отклонение (+/-) 2018 от	
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2017
Эк.активное население, тыс. человек	8962	8881,6	8998,8	9027,4	9138,6	176,6	111,2
Уровень эк.активности, в %	70,7	69,7	70	69,7	49,68	-21,0	-20,0
Уровень безработицы, в %	5	5,1	5	4,9	4,9	-0,1	0,0
Уровень молодежной безработицы, в %	3,8	4,2	3,8	3,8	3,8	0,0	0,0
Уровень долгосрочной безработицы, в %	2,4	2,7	2,3	2,2	2,2	-0,2	0,0

Данные таблицы 1 свидетельствуют об увеличении численности экономически активного населения на 176,6 тыс. человек в течение исследуемого периода. На фоне этого наблюдается также снижение уровня экономической активности. Уровень экономической активности в 2018 году составил 49,68% против значения в 2014 году на уровне 70,7%. Это связано с теми демографическими и социальными проблемами, которые сокращают трудовой потенциал страны.

Существенное влияние на динамику численности экономически активного населения оказывает миграция населения, данные о которой представлены на рисунке 1.

Сокращение данного показателя обусловлено старением населения республики и превышением темпов выбытия из числа рабочей силы по причине выхода на пенсию и пр. обстоятельства над темпами её прироста в

связи с взрослением. Существенное влияние на динамику уровня экономической активности оказывает изменение общей численности населения Республики Казахстан.

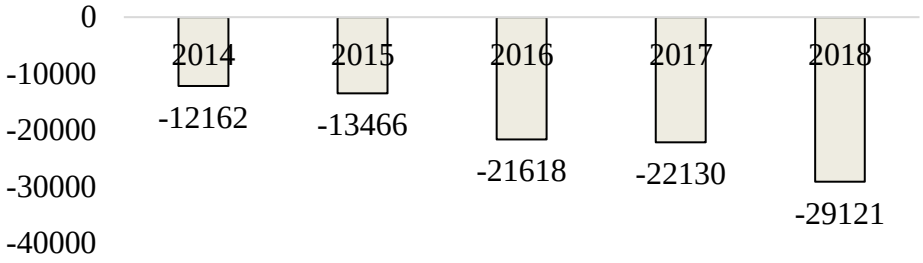


Рисунок 1 – Сальдо внешней миграции в Казахстане, тыс. человек[1,2]

Динамика численности населения страны представлена на рисунке 2.

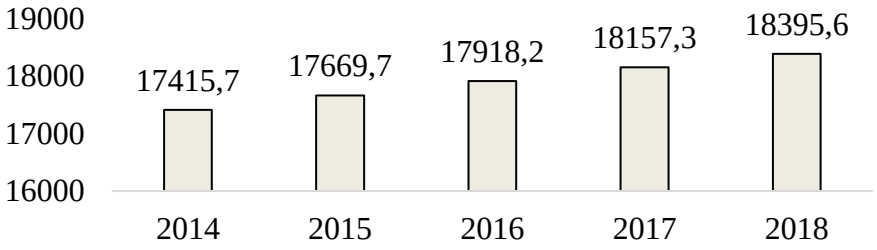


Рисунок 2 – Динамика численности населения РК за 2013-2017гг., тыс. человек [1,2]

За пять лет численность населения страны выросла на 5,63% или на 979,9 тыс. человек. Одним из основных индикаторов развития рынка труда является состав экономически активного населения. В состав трудовых ресурсов входят занятые и безработные. Состав экономически активного населения РК по данным группам приведен на рисунке 3.

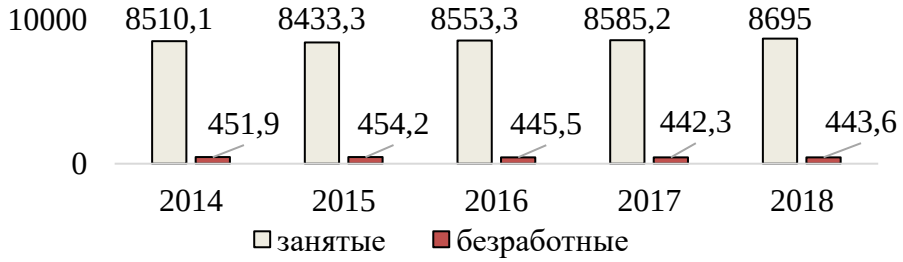


Рисунок 3 – Состав трудовых ресурсов РК, тыс. человек [1,2]

По данным рисунка 3 видно, что численность занятых в течение исследуемого периода выросла на 184,9 тыс. человек, что составляет 2,17%. В 2018 году занятыми являются 8,7 млн. человек. В то время как в 2014 году занятыми числились 8,5 млн. человек. Число безработных в 2018 году составляет 443,6 тыс. человек, что ниже 2014 года на 8,9 тыс. человек.

Динамика численности безработного населения связана с выбытием части населения из категории безработных в категорию занятых или выбывших из состава рабочей силы.

Изменение численности занятых и безработных приводит к изменению

структуры экономически активного населения.

Доля занятых в составе рабочей силы в 2018 году составила 95,1%, этот показатель также возрастает в исследуемом периоде. Общий прирост за исследуемый период составил 0,6%. Сокращение численности безработных вызывает снижение уровня безработицы, который сократился на 0,1% и в 2018 году составил 4,9%. При исследовании трудовых ресурсов важнейшее значение имеет рассмотрение структуры экономически активного населения по различным признакам. Так, данные для анализа гендерной структуры рабочей силы РК приведены в таблице 2.

Таблица 2 - Состав и структура экономически активного населения РК по гендерному признаку[1,2]

Пол	Годы					Отклонение (+/-) 2018 от	
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2017
Численность, тыс. человек							
мужчины	4 585,30	4570,8	4 644,30	4 664,20	4617,6	32,30	-46,60
женщины	4 376,70	4316,8	4 354,60	4 363,20	4284,5	-92,20	-78,70
Удельный вес в численности экономически активного населения, в %							
мужчины	51,16	51,43	51,61	51,67	51,87	0,71	0,20
женщины	48,84	48,57	48,39	48,33	48,13	-0,71	-0,20

Гендерная структура экономически активного населения складывается под воздействием различных факторов, связанных как с историческим развитием страны, менталитетом граждан, политическими факторами, законодательством. Традиционно сложившееся представление о роли женщины в семье накладывает свой отпечаток на возможности занятости и трудоустройства казахстанских женщин. Учитывая, что в демографической структуре населения РК преобладают именно женщины, становится очевидным, что названные факторы обеспечивают изменение гендерной структуры трудовых ресурсов страны.

В структуре экономически активного населения преобладают мужчины, на долю которых приходится 51,87%, причем в течение исследуемого периода удельный вес мужского населения в составе рабочей силы в РК возрастает на 0,71%. Этот факт следует оценивать положительно, так как развитие производства требует приложения именно мужского труда.

Женщины составляют 48,13% экономически активного населения Казахстана. Причем если за последние пять лет численность мужчин в составе рабочей силы РК увеличивается на 32,3 тыс. человек, то по женщинам наблюдается обратная тенденция. В течение всего исследуемого периода численность работоспособных женщина сокращается. Общее снижение составило 92,2 тыс. человек, или 2,11%. Это связано с их выбытием из состава рабочей силы по ряду причин (обретение статуса домохозяйки, выход на пенсию и др.).

Динамика численности женщин, не входящих в состав рабочей силы представлена на рисунке 4. Экономическая активность мужского населения республики составляет 46,88%, что на 8,04 процентных пункта ниже, чем в

2014 году, а по женскому населению эта цифра в 2018 году снизилась до 45,18%, что ниже уровня 2014 года на 3,78%.

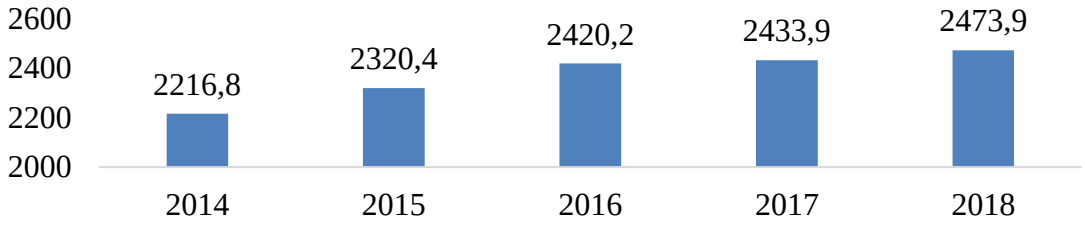


Рисунок 4 – Динамика численности женщин, не входящих в состав рабочей силы в РК в 2014-2018гг., тыс. человек[1,2]

В структуре экономически активного населения преобладает городское население, на долю которого приходится 71,3% рабочей силы, в течение исследуемого периода эта доля увеличивается на 15,81%, что наглядно видно на основе данных рисунка 5.

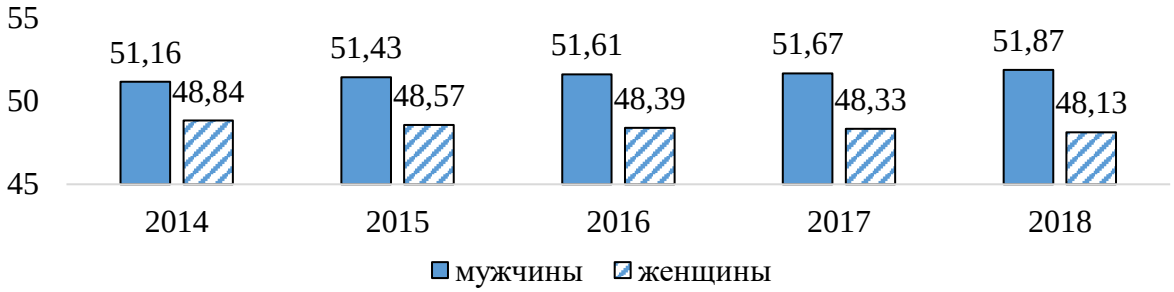


Рисунок 5 – Динамика уровня экономической активности мужчин и женщин в Казахстане в 2014-2018гг., в %[1,2]

По данным рисунка 6 видно, что преобладающая часть экономически активного населения страны сконцентрирована в городах, причем доля городского населения в составе экономически активного населения год от года увеличивается. Эта тенденция связана с актуальной для Казастана проблемой снижения уровня и качества жизни в сельской местности, что приводит к миграции населения из сельской местности в города, а в конечном счете к вымиранию и ликвидации целых деревень, сел и поселков.

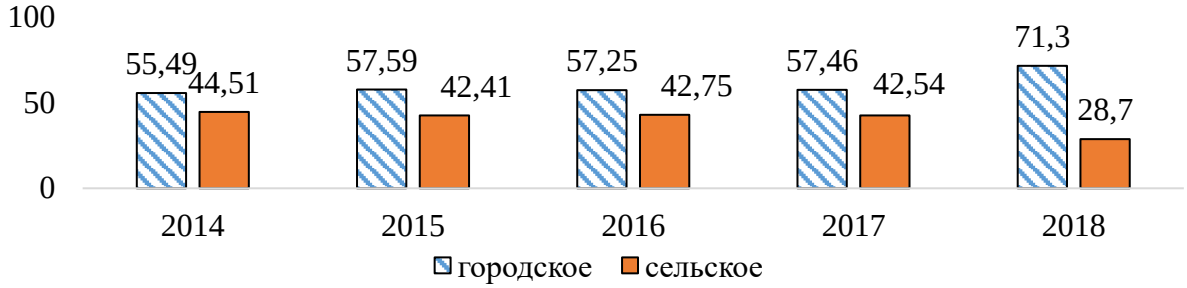


Рисунок 6 – Структура экономически активного населения РК, в %[1,2]

В конечном итоге трудоспособное сельское населения, не имея возможности трудоустройства по месту жительства, вынуждено искать источники заработка в городах, что вызывает трудовую миграцию,

характерную для всех регионов Казахстана. Особенно ярко прослеживается миграция молодого поколения из сел в города.

Важнейшним покзазателем, который характеризует качество трудовых ресурсов страны является уровень образования. Данные для проведения анализа по данному критерию представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Состав рабочей силы РК по уровню образования, тыс. человек[1,2]

Показатели	Годы				
	2014	2015	2016	2017	2018
Рабочая сила - всего	8962,0	9074,9	8 998,8	9 027,4	9138,6
из них имеют образование:					
высшее	3093,3	3183,8	3 205,1	3 362,2	3413,4
незаконченное высшее	213,6	170,2	141,2	131,7	134,1
среднее профессиональное (специальное)	3059,7	2992,3	3 147,6	3 375,6	3372,6
среднее общее	1972,1	2118,9	1 844,6	1 643,7	1712,1
начальное профессиональное	478,9	464,6	513,1	391,1	382,4
основное общее	130,6	134,4	136,5	117,0	118,2
начальное общее	13,8	10,7	10,7	6,2	5,8

Абсолютные значения представленных в таблице 3 показателей не в полной мере отражают динамику исследуемых показателей. Для получения более полной картины, характеризующей изменение состава рабочей силы по уровню образования в рассматриваемом периоде необходимо вычислить относительные отклонения. Результаты вычислений представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Темпы роста состава рабочей силы по уровню образования[1,2]

Показатели	2015 к 2014, в %	2016 к 2015, в %	2017 к 2016, в %	2018 к 2014, в %	2018 к 2017, в %
Рабочая сила - всего	101,26	99,16	100,32	101,97	101,23
из них имеют образование:					
высшее	102,93	100,67	104,90	110,35	101,52
незаконченное высшее	79,68	82,96	93,27	62,78	101,82
среднее профессиональное	97,80	105,19	107,24	110,23	99,91
начальное профессиональное	97,01	110,44	76,22	79,85	97,78
среднее общее	107,44	87,05	89,11	86,82	104,16
основное общее	102,91	101,56	85,71	90,51	101,03
начальное общее	77,54	100,00	57,94	42,03	93,55

Рассматривая структуру экономически активного населения по уровню образования, следует отметить, что за пять лет доля населения с высшим образованием выросла с 34,52% до 37,35%, что говорит о повышении качества трудовых ресурсов в стране. Вместе с тем значительной до сих пор остается численность экономически активного населения с основным средним и средним общим образованием. В 2018 году доля первых составляет 18,21%, что ниже уровня 2014 года на 6,71%. Удельный вес лиц, имеющих среднее

общее образование за исследуемый период снизился на 0,04% и в 2018 году составил 1,29% (против значения в 2014 году на уровне 1,33%).

Одной из острых социально-экономических проблем на рынке труда в Казахстане является безработица. По данным Агентства Республики Казахстан по статистике, уровень безработицы составил 4,9%, что наглядно отражено на рисунке 7.

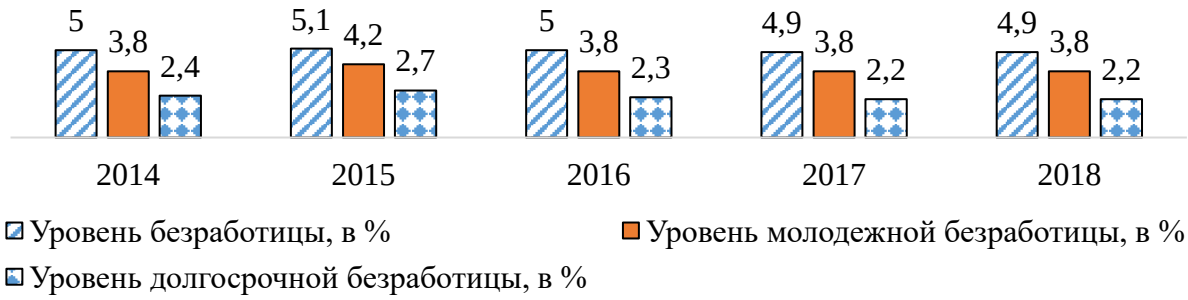


Рисунок 7 – Динамика уровня безработицы в Республике Казахстан в 2014-2018гг., в %[1,2]

И хотя за исследуемый период наблюдается снижение уровня безработицы на 0,1%, тем не менее, по данным Агентства РК по статистике безработными в Казахстане остаются 443,6 тыс. человек. Сокращение уровня безработицы в РК является следствием проводимой государством политики занятости.

Уровень молодежной безработицы в течение исследуемого периода снижается с 4,2% в 2015 году до 3,8% в 2018году. Самый высокий уровень молодежной безработицы в 2018 году зарегистрирован в городе Алматы – 6,9%, а самый низкий – в Атырауской области – лишь 2,2%. На снижение уровня молодежной безработицы в 2017 году повлияло, широкое применение, в рамках Дорожной карты, активных форм содействия занятости (социальные рабочие места, молодежная практика, переподготовка и повышение квалификации) которые, способствовали активизации граждан из целевых групп населения.

Таким образом, анализ состояния рынка труда в Республике Казахстан показывает рост занятости населения при одновременном снижении уровня безработицы. Однако высокий уровень безработицы приходится на возраст до 30 лет, что свидетельствует об актуальности проблемы молодежной безработицы в Казахстане. Имеются проблемы в области оплаты труда, заключающиеся в значительной дифференциации ее размера по регионам, видам деятельности и даже гендерному признаку, что в свою очередь вызывается диспропорциями между спросом и предложением на рынке труда и несоответствием структуры предложения труда требованиям работодателей.

Список цитируемой литературы:

1) www.stat.gov.kz – официальный интернет-ресурс Комитета по статистике Министерства Национальной экономики Республики Казахстан

2) www.enbek.gov.kz Официальный интернет-ресурс Министерства труда и социальной защиты Республики Казахстан

Цапова О.А., канд. экон. наук, доцент
Заякин А.А., студент 2 курса
Республика Казахстан, г. Петропавловск, Северо-Казахстанский Государственный университет имени Манаша Козыбаева

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА СИСТЕМЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Ведь каждая организация (предприятие) стремится к стратегическому развитию, что позволяет добиться необходимых достижений, чтобы улучшить развитие компании в точно определенные сроки. При принятии важных решений сложно оценить предоставленную информацию о состоянии кадрового ресурса компании, поскольку успешная реализация планов в основном зависит от того, насколько хорошо начальник знает своих сотрудников, кто находится под его командованием, насколько высоко уровень подготовки своей команды, уровень профессиональной компетентности специалистов, грамотно ли выстроен результат работы с персоналом организации (предприятия) и можно ли его рассматривать для достижения поставленных целей в указанный период времени. Компания, оценивающая эффективность управления персоналом предприятия, прежде всего необходима для регулярного получения информации об уровне компетентности сотрудников. Данные, которые мы можем получить в результате работы сотрудника, будут очень полезны для дальнейшей работы с кадровым резервом, управления карьерой, мотивацией, обучением и развитием персонала.

Оценка работников в предприятия существовала постоянно. Но редко когда она совершает четко, как нужно и не официально. Правильно выполненная оценка является главным результативным инструментом, который может помочь выявить сильные и слабые стороны кадрового обеспечения в организации и помочь разработать план профессионального развития для максимизации прибыли от деловых кампаний. Отношение работников – это средство, позволяющая выявить уровень работы и результаты мастерство работников, а также их ресурсы в рамках совершенствование развитии организации.

Под данной оценкой персонала в организациях просто считается, как отзыв работников. Оценка является более широкой и важной концепцией, чем проведение сертификации работников. Она может быть как официальной, так и не официальной. Может осуществляться обычно или не как, от обусловленности необходимости определённых ситуации в корпорации. При ревизии сотрудников между собой появляется не сопоставление их, а соотнесение " сотрудник – норматив деятельности ". Сравнить надо насколько работник в большей или меньшей степени соотноситься нормативу деятельности, чем иной работник. [1,с. 65].

Задачи оценки могут быть абсолютно разными:

- характеристика соответствия занимаемой обязанности работника;
- личностных оценок и специфичностей, зависящих на итог труда;
- результата деятельности;
- характеристика ресурса и управленческого потенциала работников.

Мотивация осмысления труда техперсонала даёт способность самому сотруднику по результатам своей же производственной жизнедеятельности присвоить возвратную взаимосвязь, что являться главнейшей и базовой нуждой каждого работника.

Любому из работников значима информационная составляющая для ра зъяснения его функции в фирмы (организации), она помогает увидеть, как по казатель его работки соотносится всеобщему показателю становления организации.

Одна из самых значимых трудностей оценки, и, по-видимому, всего мотивацией главных ошибках в работе менеджера по персоналу характеризуется ее трансцендентность. Если прихватывать противоположную сторону, то сотрудниками взаимоотношения между работниками в любой высокопрофессиональной деятельности тоже не утрачены трансцендентности. У каждого работника организации прилагаются соответствующие мотивы в работке, его эмоциональности, устремления, ценностные оценки, поэтому результативность характеристики персонала влияет от профессионализма HR - топ-менеджера. Значимо рационально оценить личностные и профессиональные качества работника, удаляясь при этом от лишнего субъективизма. Чтобы приобрести такую характеристику, необходимы обособленные требования к субъективной нанотехнологии.

Оценка нужна быть расположена и выстроена таким архетипом, чтобы контингент был похвален:

- объективно: не зависимо от какого-либо персонального убеждения или конкретных высказываний;
- безопасно: относительно просторно от влияния ситуативных аспектов (самочувствия, погодки, прошлых невзгод или триумфов, может быть спонтанных и т. п.)
- убедительно по взаимоотношению к системе организации: оцениваться нужен настоящий уровень обретения опытами, как эффективно индивидуум со своим делом противостоит;
- со способностью описания прогноза: характеристика должна демонстрировать все возможные разведданные, к каким видам производственный деятельности и в каком уровне индивидуум потенциально способен и неспособен;
- системно: оценивается не только отдельно каждый из работников организации, но и взаимоотношения, коммуникации внутри самой организации, а также и в целом способности организации.

О параметре оценки и сам процесс восприятия должны быть достижимы не только конкретному кругу специалистов, а также очевидны и оценщикам, и самим анализируемым, координаторам.

Само изложение о параметре оценки необходимо излагаться в соотнесении с действительностью: опасны так же достаточно завышенные соблюдения, как слишком сниженные.

Таким образом, установление субъективных подгрупп учреждений не только необходимо дезориентировать процесс выстраивания работки коллектива, но и выстраиваться во всеобщую структуру управленческой службы организации, чтобы согласоваться и содействовать ее самосовершенствованию установлению.

Эффективность работы организации на современном периоде рыночных взаимоотношений.

В нынешних социально-экономических требованиях эффективность работы организации и его производительность в большинстве влияет от правильно проведенного мониторинга и моделирования результативности подсистемы управления контингентом.

Основными задачи рынка о условиях деятельности организации являются:

1. Производство и выпуск конкурентоспособной продукции, товара, услуги;
2. Использование лучших средств для работы производства;
3. Минимальные затраты живого и овеществленного труда.

В принятии каждой из вышеперечисленных миссий контингент организации играет большущую миссию, проявляя мощное влияние на формирование всего производственного процесса.

Оценке результативности системы ведения контингентом в организации подвергаются:

- показатель организации труда и его регулирование;
- доступность организации контингентом;
- эффективность труда и применение рабочего времечка контингента;
- увеличение потенциал результативности организации управления контингентом;
- эффективность единицы приобретения готовой продукции;
- трудовой объем производственной стратегии;
- Результативность повышения и применение расходов на социальные потребности и выплату труда. Оценку результативности системы управления контингентом организации достаточно проводить на все различных стадиях ведения, от отделов до вышестоящего консалтинга организации. Она рассматривается одним из первостепенных этапов в реализации управленческих постановлений, ориентированных на выявление недостатков и увеличение результативности системы управления контингентом в организации.

Итоги оценки результативности в значимой степени влияют от объективности базисной информации.

Первоисточники информации в организации для характеристики результативности системы управления персоналом:

- данные учётного учета. Открывают структуру фонда заработной платы, материального вознаграждения.
- следственная макроэкономическая отчетность. Используется для анализа применения фонда времечка, данных об выработанных человеко-часах, обнаружения первопричин утрат рабочего времечка, причинах приёмчика и убытия трудовой мощи.
- проектно — сметная документация. Содержит данные о проектной эффективности труда.
- первичная отчётность. Даёт сведенья о невыходах персонала, указы и поручения о несоблюдении трудовой дисциплинированности, платежные и расчетные квитанции на выплату сотрудникам среднемесячной платы.
- целевые исследования и обследования. Они отображают данные о фотографировании рабочего времечка и перераспределения трат рабочего времечка при проведении операций.
- планы по труду. Демонстрируют данные о планово-предупредительной трудоемкости, план по численности контингента в разрезе конкретных специальностей и категорий, данные о планово-предупредительном балансе рабочего времечка и о плановом фонде выплаты труда.
- материалы трудовой подписи. Содержат первопричины неисполнения индивидуальных организационно — технических мероприятий [3,с. 60].

На основе собранной видеоинформации по деятельности персонала в организации мы приобретаем способность устроить характеристику результативности системы управления контингентом. Для выполнения характеристики системы управления контингентом в организации рекомендуем метод моделирования процесса оценки.

Под моделированием оценки результативности системы управления контингентом в организации мы осознаём процесс анализа показателей и признаков характеристики.

После анализа показателей и признаков оценки полученные данные формируются в группу критериев, итогом которой, рассматривается присвоение динамического показателя, ввиду, результативности системы управления персонала [5,с. 150].

На изображение 1 воображена модель характеристики эффективности системы управления персоналом в организации.

Порой в организациях зафиксируются и в последующем анализируются половина показателей, воздействующих на управление персоналом. Соавтором преобразованы показатели характеристики, которые непременно должны считаться в каждой организации, для приобретения абсолютной картинки деятельности персонала организации. После обозначения вышеперечисленных показателей, командование организации с непринуждённостью сумеет оптимизировать процессом управления, увеличивать эффективность и достигаться главных задач организации [20]

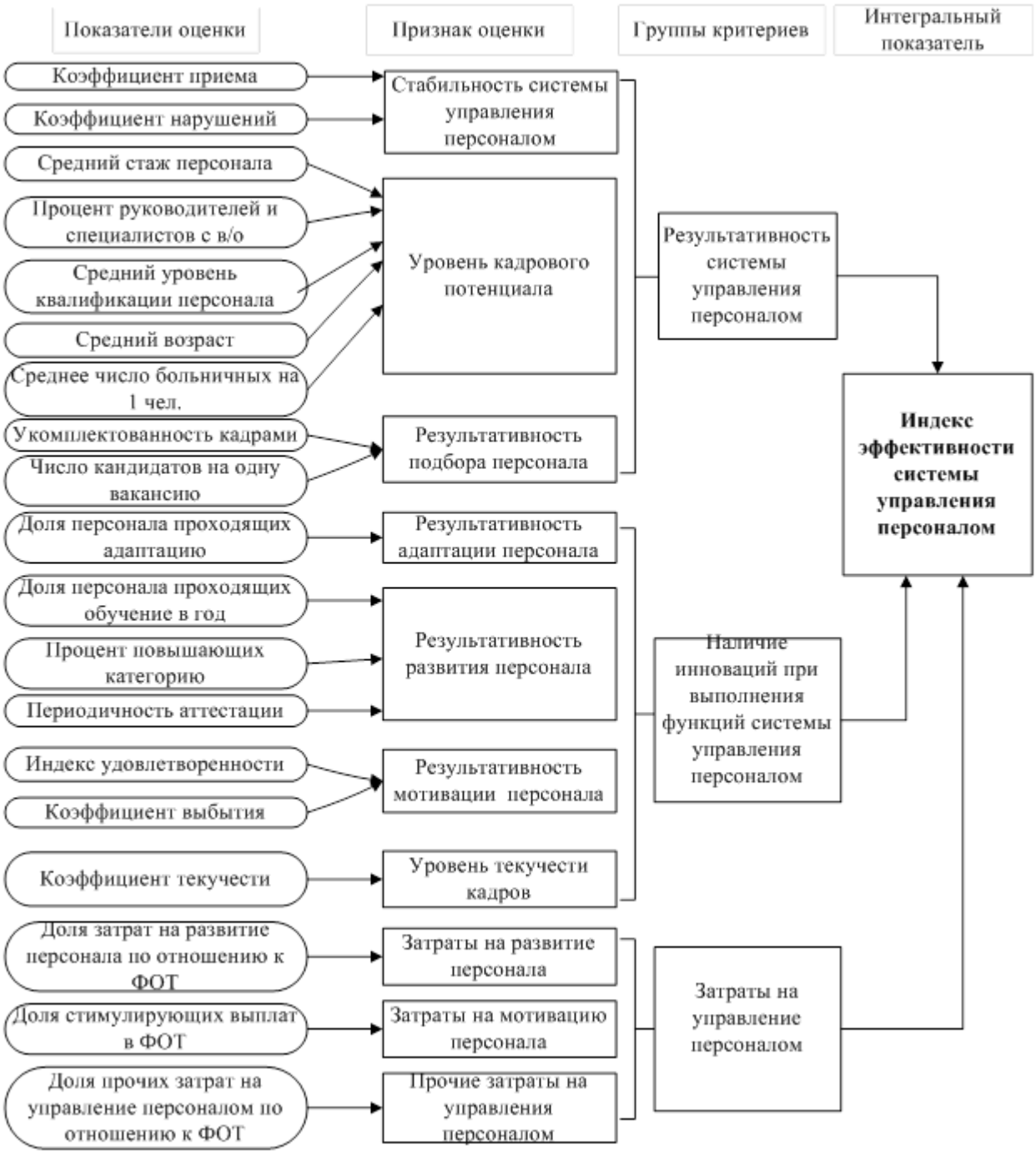


Рисунок 1 – Схема характеристики эффективности системы управления персоналом

Список цитируемой литературы

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»// Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 597c.

2. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 149с.

3. Клименко К.А. Оценка результативности управления персоналом // Молодой ученый. – 2016. – №10. – С. 736-739.

4. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавра // Маслова В.М.. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 492с. – Серия: Бакалавр. Академический курс.
5. Новокупова И.Н. Современные тенденции в инновационном развитии социально-экономических систем // Инновационное развитие социально-экономических систем: условия, результаты и возможности: Материалы III Международной научно-практической конференции – 2015. – С. 190-194.

Черняев В.В., д-р пед. наук, профессор,
Ключников А.О.магистрант,
Россия, ФГОБУ «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕМЕЙНАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ПРИОРИТЕТОВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ

Социальная политика государства в качестве базовых положений направлена на приоритет общечеловеческих ценностей, построение социального правового государства на демократических основах. Статья 7 Конституции РФ определяет Россию как социальное государство, политика которого предусматривает создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, государственную поддержку семьи.

Как составная часть социальной политики Российской Федерации, семейная политика базируется на системе принципов, оценок и мер организационного, экономического, правового, научного, информационного, пропагандистского и кадрового характера, направленных на улучшение условий и повышение качества жизни семьи.

Семья как общность людей, связана многоаспектными отношениями: совместного ведения хозяйства, бюджета, супружества, родительства, родства, поддержание традиций. Известная трактовка семьи как основной ячейки общества налагает на семейный союз важнейшие социальные функции, играет особую роль в жизни человека, его защите, формировании личности, удовлетворении духовных потребностей, обеспечении начальной социализации. Отсюда, уникальность семьи как транслятора фундаментальных ценностей от поколения к поколению неоценима [3]. Являясь уникальным социальным институтом, семья выступает как посредник между индивидуумом и государством, используя мощный потенциал воздействия на процессы общественного развития, воспроизводства рабочей силы, становления гражданских отношений. Семья имеет консолидирующее значение, предупреждает ряд социальных противоречий и напряженность,

противостоит социальному противоборству. Следовательно, семья и государство должны быть партнерами, взаимно разделяющими риски и ответственность за благополучие семьи и государства в целом.

Очевидно, что семья как «ячейка общества» нуждается во внимании не только со стороны государства, но и институтов гражданского общества, общественных объединений и самой семьи. Специальные усилия должны применяться к укреплению семьи с детьми как социального института. Одной из важнейших составляющих семейной политики является разработка стимулов к экономически активному поведению и на этой основе - интенсивное воспроизводство семейных ценностей.

Трансформирование экономики и социальной сферы в Российской Федерации оказало заметное влияние на современную российскую семью. Изменились, правовые, экономические, социальные и психологические аспекты жизни семьи, произошла некоторая переоценка ценностей.

Согласно данным Всероссийской переписи населения 2010 года в Российской Федерации насчитывалось 40,7 млн. семей, состоящих из двух и более человек, т.е. около ста миллионов граждан России живут в семьях.

Исследования современного положения семей позволяют сделать вывод о том, что на сегодняшний день степень довольно высоко влияние макроэкономических факторов на социально-экономический статус семьи. Проблемы, возникающие в процессе реформирования и развития системы образования, здравоохранения, рынка труда и рынка жилья касаются и конкретной семьи, особенно, семей с детьми. Кроме этого, каждая конкретная семья - это некая автономия с особым миром, где возникают внутренние специфические проблемы. Очевидно, что решение проблем, возникающих в российских семьях, является прерогативой государства и требует применения более результативных мер и новых способов их решения.

На преодоление кризиса семей, демографического кризиса, возрождение ценностей семьи и решение проблем в социальной политики государства направлено принятие Концепции (далее - Концепция) государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года.

Необходимость разработки и реализации Концепции обусловлена стоящими перед обществом задачами социально-экономического и демографического развития.

Концепция государственной семейной политики следующим образом формулирует ее цели:

- во-первых, создание необходимых условий для выполнения семьей экономической, репродуктивной, воспитательной, психологической, жизнеохранительной функций;

- во-вторых, обеспечение условий для совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей с личными интересами самого человека;

- в-третьих, создание благоприятных условий для рождения и воспитания здоровых детей, охраны материнства и детства [2].

Государственная политика Российской Федерации в области социальной поддержки материнства в своей основе содержит положения Конституции Российской Федерации, в которой отмечено, что «в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты. Реализация институциональных прав и интересов семей в процессе их жизнедеятельности, защиты социально уязвимых семей и всестороннего развития несовершеннолетних детей не может быть достигнута без комплексной государственной политики, направленной на рост доходов и повышение уровня жизни российских семей. В качестве обязательного объекта государственной политики выступает семья, а благополучие семьи является приоритетным критерием оценки социальных преобразований»[1, с.791-793.].

Цели новой концепции содержат следующие положения: «поддержка, укрепление и защита семьи и ценностей семейной жизни, создание необходимых условий для выполнения семьей ее функций, повышение качества жизни семей, обеспечение прав членов семьи в процессе ее общественного развития».

Это значит, что семейная политика государства должна быть направлена на выполнение в полной мере институтом семьи определенных для него функций в повышении качества жизни семьи.

Главными приоритетами успешного развития страны должны стать укрепление семьи как основы государства, а также формирование условий, при которых семья могла бы чувствовать уверенность в будущем, ощущала бы себя защищенной от рисков, связанных с появлением ребенка или нескольких детей в семье.

При разработке основных направлений государственной семейной политики учтено, что реализовать какие-либо цели семейной политики без их координации с другими направлениями невозможно, все функции реализуются семьей под воздействием демографической, экономической и социальной политики.

Решению этой задачи будет способствовать развитая модель взаимодействия власти и организаций гражданского общества, стимулирующая личную инициативу и свободу выбора. Данная система открывает возможности для эффективного развития общественного диалога и реализации приоритетов семейной политики совместными усилиями государства, общества и семьи.

Итогом реализации Концепции должна стать сформированная к 2025 году система мер, направленных на создание условий для удовлетворения интересов и запросов семей, повышения их экономической независимости, роли в самореализации личности, воспитании новых поколений, укреплении престижа брака и семейного образа жизни.

Таким образом, семейная политика позволяет семьям преодолевать трудности в их жизни, улучшая ее положение в обществе, причем помощь заключается не только в материальном плане, но и в предоставлении социальных услуг. Семейная политика чрезвычайно важна в современном мире, т.к. в данный момент семья испытывает определенный кризис, который, возможно, не сможет преодолеть самостоятельно.

Список цитируемой литературы

1.Азарова Е. Г. Конституционные гарантии социального обеспечения детей // Журнал российского права. 2015. № 2; Азарова Е. Г. Многодетная семья и проблемы ее социального обеспечения // Журнал российского права. 2014. № 3;

2. Потапова О. Н. Проблемы реализации государственной семейной политики // Молодой ученый. - 2016. - №21. - С. 791-793.

3.Трубихина А.А., Максименкова Ю.А. Эволюция семьи в истории политических и правовых учений // Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки: сб. ст. по мат. LII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 4 (51). URL: https://sibac.info/archive/social/4(51).pdf (дата обращения: 11.10.2019).

Шаповалова И.Б. канд. экон. наук, доцент
Калачев С.М. студент
Россия, ФГБОУ ВО «Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации», Липецкий филиал

Управление уСТОЙЧИВым РАЗВИТИЕм МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: МЕХАНИЗМы РЕАЛИЗАЦИИ

Концепция устойчивого поступательного развития, как экономическая теория современности, интегрирует социальные, экологические, экономические проблемы и генерирует новые подходы к их решению, связанные с правовыми, институциональными механизмами воздействия и технологиями, развитием человеческого и финансового капитала на уровне муниципалитетов путём установления и делегирования полномочий в решении вопросов местного сообщества. Однако обладая значительным ресурсным и экономическим потенциалом муниципальное образование, как сложная социально-экономическая система должно одновременно обладать и нацеленностью на благоприятные изменения и устойчивостью к неблагоприятным внешним и внутренним воздействиям. Более того поскольку управление состоянием муниципального образования заключается в поддержании системы жизнеобеспечения территории и качества муниципальных услуг на достигнутом уровне, перспективы развития

нацелены на обеспечение его устойчивого развития, повышения качества жизни населения в единстве взаимодействия с государством и его политикой [1, с. 216]. Такое взаимодействие и согласованность муниципальной политики вполне естественно и вытекает из сущности народовластия, определено конституционными основами России и обусловливает использование эффективных механизмов управления и регулирования отношений в социальной и экономической сфере.

В научной среде утвердилось единое понимание термина «механизм управления» применительно к практической реализации развития муниципальных образований. В частности, по мнению большинства российских учёных, механизм управления служит основой обоснованных теорией положений в практику их реализации посредством комплекса организационных методов и способов воздействия на объекты и процессы для достижения поставленных целевых ориентиров социально-экономического развития муниципальных образований [2, с. 32]. При этом раскрытие порядка методологических процедур и рычагов воздействия, используемых инструментов муниципального управления в рамках взаимодействия с хозяйствующими субъектами предопределяет необходимость регулирования социальных отношений для реализации поставленных целей их функционирования и развития на территории муниципального образования. То есть сочетание механизмов управления и регулирования отношений составляют рычаги управляющего воздействия органов власти местного самоуправления по реализации программ комплексного социально-экономического развития отраслей хозяйственного комплекса на территории муниципального образования.

Исходя из выше сказанного, можно утверждать, что в процессе муниципального управления территории образуется механизм управления муниципальным образованием и его составных элементов, к которым относятся объекты управления или хозяйствующие субъекты, использующие ресурсы для осуществления экономической деятельности на его территории. Следовательно, как утверждают учёные, механизм управления выступает в качестве способа, методов и установленного порядка управляющего воздействия на объект управления для достижения целей и задач посредством правового регулирования социальных отношений в сфере воспроизводства и её устойчивого развития.

Итак, под механизмами управления устойчивым развитием муниципального образования следует понимать целевое, взаимосвязанное, структурно и функционально организованное, внутреннее устройство управленческих процессов, из которых складывается эффективность деятельности органов власти через выработку экономических, правовых, организационных, социально-психологических методов воздействия, обеспечивающих максимальное отражение интересов сообщества и граждан по сохранению качества жизни.

Бесспорно, поставленная цель перед муниципальным управлением определяет и характер решаемых задач, которыми являются:

- стабилизация экономики и социальной сферы муниципалитета;
- развитие межмуниципальных и внутрирегиональных связей;
- поддержание экологической обстановки;
- сохранение единого экономического пространства;
- обеспечение качества жизни населения.

Такая направленность процесса управления в наибольшей степени отвечает современным тенденциям развития социально-экономических отношений, отражая значимость участия заинтересованных субъектов в повышении качества жизни населения муниципальных территорий. И не вызывает сомнений, что в современных условиях рыночного хозяйствования под влиянием внешних и внутренних факторов обеспечение равновесия за счёт сбалансированности и пропорциональности социально-экономического развития муниципального образования является важнейшим условием устойчивого развития его территории и поддержание стабильности величин выходных экономических и социальных показателей муниципального хозяйственного комплекса. При этом достижение стабильной устойчивости функционирования совокупности хозяйствующих субъектов выступает основным условием сокращения уровня межмуниципальной и межрегиональной дифференциации в социально-экономическом состоянии муниципалитетов и качестве жизни граждан. Обеспечение устойчивого развития муниципального образования предполагает последовательное решение ряда взаимосвязанных целевых задач, включая анализ текущей социально-экономической ситуации и внешних условий развития, влияющих на качество жизни населения.

Основой для территориального размещения инфраструктурных объектов и планирования комплексного социально-экономического развития муниципального образования, как отмечает Л.М. Булгакова, служит оценка соотношения текущей внешней и внутренней социально-экономической ситуации и экологического равновесия окружающей среды [3]. Автор подчёркивает, что анализ внешних условий развития, включая общее состояние социальной и экономической сферы в территориальном образовании на основе нормативно-правовой базы, позволяет выбрать оптимальный подход к управлению устойчивым развитием государства, региона и муниципалитета, выделить и учесть проблемы внутренней среды при разработке и реализации стратегических программ развития муниципального образования. Бесспорно, базовой основой разработки стратегических программ и проектов устойчивого развития территории муниципального образования выступает законодательство и нормативные правовые акты.

Важно отметить, что практически все законодательные акты своим содержанием наделяют органы местного самоуправления полномочиями по управлению и регулированию социальных отношений, как в рамках стратегического планирования развитием социально-экономических процессов, так и в части градостроительной деятельности по территориальному планированию, размещению объектов инфраструктуры и

т.д. Следовательно, система муниципального управления стратегическим развитием социальной, экономической сферы и территориальное планирование объектов градостроительства предполагает программно-прогнозный подход на основе правового механизма согласованного взаимодействия участников процесса при разработке документов стратегического планирования градостроительства, а также мониторинга и контроля их реализации с использованием административного, информационного, научно методического, финансового и другого ресурсного обеспечения.

Список цитируемой литературы

1. Васильев А.А. Система муниципального управления: М., КНОРУС, 2016. 472 с.

2. Лоскутова Л.В. Третьяков Е.В. Механизм управления социально-экономическим развитием муниципального образования: СПб., Невский проспект, 2017. 240 с.

3. Булгакова Л.М., Р.М. Плотникова. Социально-устойчивое развитие как критерий экологизации национальных экономических систем. // Фундаментальные исследования. 2017. № 9. С. 121-125.

Шаповалова И.Б. канд. экон. наук, доцент
Мелихов Н.О.магистрант

Россия, ФГБОУ ВО «Российская Академия народного хозяйства и Государственной

службы при президенте Российской Федерации», Липецкий филиал

МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СУБЪЕКТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Бизнес среда не является закрытой системой и в процессе деятельности весьма подвержена разнообразным по природе рискам, рассматриваемым, как зарубежными теоретиками факторного анализа, так и учёными российского научного сообщества с позиции неотъемлемого атрибута предпринимательства, функционирующего в рыночных условиях, и возможной опасности какого-либо неблагоприятного исхода под воздействием неопределённости внешнего и внутреннего окружения.

На деятельность предприятий в России оказывают влияние несколько факторов риска, которые можно условно разделить на две группы: факторы внешней среды, подверженной кризисам, изменениям рыночной конъюнктуры вследствие политических, экономических амбиций властных структур, элиты монополий в выстраивании международных связей, торгово-

экономических отношений и т.п., и факторы внутренней среды, связанные с процессами жизнедеятельности в зависимости от внешнего окружения, включая внутреннюю и фискальную политику государства, органов публичной власти в зоне территориального присутствия, доступ к ресурсам, отраслевую принадлежность, степень изменения предпочтений и лояльности потребителей, поведение поставщиков и партнёров по бизнесу, интересы потенциальных инвесторов и др.

Важнейшим аспектом, обусловливающим государственную поддержку малого и среднего бизнеса в территориальных образованиях, выступает трансформация условий привлечения их в процесс производства инновационных продуктов, развитие экономического и экспортного потенциала, как факторов повышения конкурентоспособности и выхода в мировое экономическое пространство. Безусловно, сегмент малого и среднего бизнеса особо чувствителен к факторам внешнего окружения по ряду проблемных аспектов:

- выбор оптимальной организационной структуры управления;
- трудности с подбором квалифицированного персонала;
- слабая оснащённость материально-технической базы;
- низкий уровень автоматизации, механизации бизнес процессов, организации и производительности труда;
- недостаточность собственного капитала и оборотных средств;
- высокая арендная плата офисных, складских и производственных площадей, оплата коммунальных услуг;
- ограниченность доступа к источникам финансирования, в том числе к кредитным и лизинговым операциям;
- административные барьеры по оформлению земельных, энергетических, имущественных и прочих отношений;
- неоправданные акты внеплановых проверок фискальными органами и контролирующими организациями;
- бюрократические барьеры, коррупция и т.д.

Перечисленные проблемы зачастую взаимозависимы и лишь усиливают степень влияния на результативность управления бизнес процессами, что приводит либо к высоким издержкам, и, как следствие, несостоятельности предпринимательской деятельности, либо к латентности экономической деятельности и риску перехода предпринимателей в «теневой бизнес» [1, с. 25] в значительной степени снижающий не только престиж государства, вызывая дестабилизацию интересов России на мировом уровне, но и потерю доверия населения к государственной политике и предпринимательству. Кроме того, ограниченность ресурсного потенциала в неравных условиях искусственно порождаемой «нездоровой» конкуренцией, преобладания монопольного положения крупных предприятий на рынке интеллектуальной собственности [3, с. 53] оказывают негативное влияние на инновационную деятельность малого и среднего бизнеса, начиная с этапа разработки проекта уникального инновационного продукта до риска получения эффекта от внедрения технологий и реализации интеллектуального потенциала в сферах

воспроизводства, распространения опыта современных инжиниринговых проектов.

В научной литературе и практике широко применяется понятие «механизм управления» и рассматривается с позиции совокупности взаимосвязанных элементов (правовых, организационно-административных, консультационно-методических, информационных, финансово-экономических и иных инструментов), объединённых определённой целью воздействия на объёкт управления для его перевода из одного состояния в другое. То есть механизм управления, как производная категория управленческой деятельности, позволяет установить связь межу принятием решений и регулированием отношений через и порядок их реализации. При этом необходимо согласиться с мнением Е.В. Охотского о том, что механизм управления выступает связующим звеном между теорией и практикой, интегрируя совокупность способов, методов и порядка управляющего воздействия для достижения целей посредством правового регулирования отношений в отраслях и устойчивого развития социально-экономической системы [2, с. 38].

Функциональное предназначение государственного управления во многом согласуется с принципами менеджмента (англ. «public management»), акцентирующего внимание государственного управления в координации деятельности бизнеса. Анализ практического применения совокупности инструментов государственного управления и менеджмента в рамках программ государственной поддержки предпринимательства выявил необходимость решения ключевой стратегической задачи деятельности региональных органов публичной власти по созданию благоприятного климата, способного минимизировать предпринимательские риски и обеспечить динамичное развитие бизнеса во исполнение единого политического курса России. Для достижения цели качественного роста предпринимательства на практике в рамках законодательства органы власти субъекта РФ принимают на себя обязательства предоставления видов поддержки, включая:

1. Внешнеторговые льготы, предусматривающие введение особого таможенного режима и упрощенного порядка внешнеторговых операций.

2. Налоговые льготы, содержащие правовые нормы, связанные с налоговым стимулированием конкретных видов деятельности за счёт временного либо частичного освобождения от налогообложения.

3. Финансовые льготы, включающие различные формы субсидий, льготного кредитования, предоставления микро займов и других форм.

4. Административные льготы с целью упрощения процедур регистрации и оказания различных услуг организационного характера.

Перечисленные льготы применяются в различных комбинациях, при этом не всегда являются главным стимулом вовлечения предпринимательских структур в реальный сектор экономики, поэтому на практике применяются и такие инструменты, как инвестиционные гарантии, качество инфраструктуры,

обучение и повышение квалификации работников, упрощение процедур планового контроля ведения бизнеса и др.

Безусловно, создание комплексной системы поддержки малого и среднего бизнеса условиях различных по характеру моделей хозяйствования предполагает интенсивное внедрение передовых технологий, структурные изменения отраслей, рациональное использование принципов логистики материальных, информационных и финансовых потоков. Исходя из этого принципа, создаются предпосылки передачи и распространения передового опыта по освоению современных технологий производства и инновационной деятельности наиболее активных предприятий.

Список цитируемой литературы

1. Наумов Ю.Г., Латов Ю.В. Экономическая и теневая экономика: М., Академия управления МВД России, 2018. 246 с.

2. Охотский Е.В.Теория и механизмы современного государственного управления: М., Юрайт, 2017. 216 с.

3. Ускова Т.В. К вопросу управления стабильностью социально-экономических систем // Аналитический вестник России. 2017. № 1. С. 53-57.

Научное издание

Социально-экономические приоритеты развития современного общества: проблемы и перспективы

Сборник статей Международной научно-практической конференции

г. Липецк, 30 октября 2019 г.

398050, г. Липецк, ул. Интернациональная, 3