

СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА БУДУЩЕЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ НАУКИ

**сборник трудов II научно-практической конференции студентов и
магистрантов
факультета государственного и муниципального управления**



Новосибирск 2017

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

**СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА БУДУЩЕЕ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ НАУКИ**

сборник трудов II научно-практической конференции студентов и
магистрантов
факультета государственного и муниципального управления

Новосибирск 2017

УДК 351/354:001.18 (18)

ББК 72.5, Я7

С 568

Редакционная коллегия:

А.Г. Шабанов, д.п.н., профессор – отв. редактор

О.С. Ковалева, к.э.н., доцент, декан факультета ГМУ НГАУ – зам. отв. редактора

И.Э. Толстова, к.п.н., доцент

Г.А. Рехтина – ответственный секретарь, компьютерная верстка

Современный взгляд на будущее управленческой науки: сб. трудов II научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления (2 декабря 2016 г.). Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск, 2017. – 139 с.

В сборник включены материалы конференции студентов, магистрантов факультета государственного и муниципального управления Новосибирского ГАУ.

Материалы сборника предназначены для студентов, магистрантов, аспирантов и преподавателей.

Оглавление

Аксенова И.А., Безрядин Д.Н. Организация и правовое регулирование регистрации прав на земельные участки	9
Апиисова А.И., Калошина Т.Ю. Интернет как инструмент поиска персонала	10
Аушев Р.С., Антошкина О.Г. Управление развитием физической культуры и спорта	11
Афанасьева Т.А., Цукарев С.С. Государственная поддержка как механизм регулирования деятельности СО НКО	14
Бабиченко В.А., Калошина Т.Ю. Профессиональный стандарт: практика применения	15
Бызов А.Н., Печин Ю.В. Программно-целевой метод в управлении физической культурой и спортом в муниципальном образовании	17
Бутенко Е.А., Черепанов А.В. Особенности нормативно-правового обеспечения процесса охраны труда в машиностроении	18
Бутузова Ю.И., Калошина Т.Ю. Нематериальная мотивация персонала как один из ключевых инструментов руководителя	19
Бутузова Ю.И., Малышева В.М., Панченко К.В., Калошина Т.Ю. Управление конфликтами в современной организации	20
Бучнева А.А., Макурина Ю.А. Организация деятельности по оказанию муниципальных услуг	22
Бушмакин М.В., Толстова И.Э. Муниципально-частное партнёрство как инструмент повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления	23
Валитова Ю.Т., Рыбаков Ю.И. Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления в сфере благоустройства	24
Величко А.Н., Шарыбар С.В. Муниципальные финансы: теоретические и правовые аспекты	25
Вишняков Р.А., Севостьянов Д.А. Оценка социально-психологического климата в организации	27
Волобой К.А., Гааг А.В. Анализ государственного долга	28
Волобой К.А., Безрядин Д.Н. Понятие и виды правовых актов управления	29
Выползов А.Д., Калошина Т.Ю. HR-бренд: актуальность применения на практике	30

Гаврилова М.А., Шарыбар С.В. Финансирование мероприятий по сохранению, популяризации и государственной охране объектов культурного наследия (на примере Новосибирской области)	31
Гинтер И.А., Черепанов А.В. Особенности телефонного интервью при отборе персонала	33
Головачева О.А., Толстова И.Э. Хедхантинг и его принципы	34
Деменцева К.А., Толстова И.Э. Внедрение профессиональных стандартов в организации	35
Дюков П.Д., Власенко Ю.И. Динамика развития оценки профессиональной компетенции	38
Елисеева Т.В., Цукарев С.С. Развитие сельских территорий: геобрендинг и продвижение	40
Ефанова Е.Е., Толстова И.Э. Управление талантами в HR-менеджменте	42
Жерибор Е.А., Севостьянов Д.А. Социальные процессы в организации	43
Зайцева М.Г., Толстова И.Э. Отличия специальной оценки условий труда от аттестации рабочих мест по управлениям труда	44
Збарзская Д.А., Севостьянов Д.А. Проблемы подбора персонала в строительной организации	45
Зиновьев А.Д., Афанасьева Т.А., Сучков А.И. Драйверы экономического роста: на примере рынка жилья	46
Ильюченко В.Ю., Толстова И.Э. Инновации	47
Калугина И.А., Безрядин Д.Н. Понятие должностного лица в государственном управлении	49
Калугина И.А., Гааг А.В. Прогнозирование и планирование налоговых поступлений в бюджетную систему РФ	50
Канеп М.В., Безрядин Д.Н. Организация и правовое регулирование местного самоуправления в Новосибирске	52
Канеп М.В., Гааг А.В. Управление финансовыми ресурсами Пенсионного фонда РФ	53
Карпова Л.А., Толстова И.Э. Управление молодежной политикой	56
Катунин К.О., Толстова И.Э. Оценка инвестиционной привлекательности Новосибирского района Новосибирской области	56
Киевская Е.М., Шарыбар С.В. Анализ рынка труда Новосибирской области	57

Киевская Е.М., Шарыбар С.В. Проблемы регионального рынка труда (на примере Новосибирской области)	59
Киевская Е.М., Черепанов А.В. Самообучение как метод формирования и развития компетенций при подготовке магистрантов	60
Комаров А.В., Севостьянов Д.А. Коммуникативная компетенция	61
Комарова Ю.А., Севостьянов Д.А. Адаптация персонала	62
Конев Е.А., Антошкина О.Г. Понятие, сущность и виды планирования	63
Косогов А.А., Антошкина О.Г. Переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих	66
Ксенофонтова С.А., Калошина Т.Ю., Черепанов А.В. Особенности карьерных перемещений персонала организации	68
Купряшина А.И., Гааг А.В. Механизм реализации и финансирования государственной программы Новосибирской области «Развитие государственной молодежной политики Новосибирской области на 2016-2021 годы»	69
Купряшина А.И., Безрядин Д.Н. Орган государственной власти: понятие и признаки	71
Ларин В.А., Антошкина О.Г. Совершенствование деятельности общественных приёмных	72
Маликова Д.Ж., Кутко А.В. Особенности собеседования и нетрадиционный метод оценки персонала	74
Михайлова А.А., Толстова И.Э. Влияние инноваций на развитие малого бизнеса в России	75
Мозолева Ю.А., Кутко А.В. Технология адаптационного обучения сотрудников в компании	77
Николаев Д.В., Макурина Ю.А. Место и роль государственных и муниципальных органов в социальной политике	78
Ошкина А.А., Печин Ю.В. Общественные инициативы как институт демократии в России	79
Павелко В.А., Калошина Т.Ю. Кадровые риски организации	80
Павленко С.А., Цукарев С.С. Модернизация системы информационного обеспечения как фактор повышения эффективности деятельности органов власти	81
Павлова М.О., Князев М.Н. Сельские агломерации как инструмент устойчивого развития сельских территорий	82

Парси А.Е., Безрядин Д.Н. Проблемы малого предпринимательства в России	83
Петерс Е.В., Казанцев Ю.Ю. Совершенствование управления трудовыми отношениями	84
Постникова К.С., Безрядин Д.Н. Государственное управление охраной окружающей природной среды	86
Призенцова Т.А., Шарыбар С.В. Мировой рынок труда и его особенности в современных условиях	87
Прокопьева Ю.А., Цукарев С.С. Местный бюджет как фактор успешного выполнения социально-экономической функции местного самоуправления	89
Раннева Е.В., Калошина Т.Ю. Показатели управления персоналом в организации	90
Рыбалкин А.В., Печин Ю.В. Аккредитация СМИ как инструмент управления	91
Рябова М.В., Салова А.И. Государственное регулирование доходов населения	92
Сабуров М.В., Сучков А.И. Проблемы организации государственных ветеринарных услуг, пути их решения в ГБУ НСО «Управление ветеринарии Искитимского района НСО»	94
Светлолобова С.В., Печин Ю.В. Развитие информационной открытости органов власти как актуальная проблема	95
Слобожанин Д.М., Гааг А.В. Агрокластеры как инструмент обеспечения устойчивого развития сельского хозяйства региона	96
Смирнова А.А., Калошина Т.Ю. Разработка должностной инструкции с учётом профессиональных стандартов	97
Снисарь А.О., Черепанов А.В. Особенности подготовки государственных служащих в Германии	99
Стома М.А., Толстова И.Э. HR-брендинг	100
Суздальцева А.А., Макурина Ю.А. Управление системой среднего профессионального образования в Новосибирской области	101
Супрунова В.И., Безрядин Д.Н. Эффективность управления муниципальной собственностью: понятие и содержание	102
Тарасов С.А., Цукарев С.С. Управление муниципальными финансами как условие жизнеспособности местного самоуправления	103
Тиморканов Е.А., Черепанов А.В. Особенности адаптации персонала в страховом бизнесе	105

Тиссен И.С., Печин Ю.В. Информационные технологии в муниципальном управлении	105
Токарева А.А., Князев М.Н. Об оценке эффективности управления муниципальными образованиями	106
Тулинцева А.И., Толстова И.Э. Муниципальное управление образованием	107
Тягнирядно Т.А., Цукарев С.С. Защита интересов детей в семье как фактор государственной политики в области поддержки материнства и детства в РФ	109
Ушакова А.В., Печин Ю.В. Задачи взаимодействия государства и религиозных организаций в современной России	111
Федоровцева В.Б., Толстова И.Э. Технология оценки персонала при найме	112
Ханюкова Н.С., Толстова И.Э. Проблемы поддержки малого и среднего предпринимательства в Новосибирской области	113
Ханюкова Н.С., Толстова И.Э. Совершенствование государственной поддержки малого и среднего предпринимательства	116
Хличкова Т.А., Гааг А.В. Мировой финансовый кризис 2008 года: причины и последствия	118
Хличкова Т.А., Безрядин Д.Н. Правовые символы: порядок использования в государственном управлении	120
Цимбалова А.Н., Макурина Ю.А. Состояние и перспективы развития физической культуры и спорта в Новосибирской области	121
Чернов Е.Г., Антошкина О.Г. Основы связей с общественностью в органах местного самоуправления	122
Чернова Т.Ю., Моренкова О.И. Решение проблем кадрового сектора с помощью автоматизированных HRM-систем	124
Чикобава Г.В., Антошкина О.Г. Совершенствование системы мотивации труда муниципальных служащих на примере деятельности	126
Шакуров Д.М., Калошина Т.Ю. Зарубежный опыт управление персоналом	128
Шарапова М.С., Калошина Т.Ю. Текучесть кадров: суть проблемы, инструменты для решения	129
Шехурдина Е.С., Калошина Т.Ю. Кадровая политика организации	131
Шиповалов И.Д., Безрядин Д.Н. Совершенствование управления земельным фондом крупного города	132
Шлотгауэр А.А., Антошкина О.Г. Понятие и сущность образования	133

Шуточкина В.И., Печин Ю.В. Связи с общественностью как потенциал развития местного самоуправления	136
Щербаков Н.А., Калошина Т.Ю. HR-бенчмаркинг: актуальность применения в организации	137

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕГИСТРАЦИИ ПРАВ НА ЗЕМЕЛЬНЫЕ УЧАСТКИ

И.А. Аксенова

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Государственная регистрация прав – это юридический акт подтверждения государством обременения, возникновения, прекращения прав на недвижимое имущество в соответствии с ГК. РФ.

Российское законодательство предусматривает право человека иметь в собственности имущество.

Основаниями для государственной регистрации наличия, ограничения, возникновения, прекращения и перехода прав на земельные участки являются акты изданные органами местного самоуправления или органами государственной власти в порядке, который установлен законодательством действовавшим на момент их издания; свидетельство о праве на наследство; судебные акты вступившие в законную силу; иные акты передачи прав на земельный участок, а так же иные документы, которые в соответствии с законодательством РФ подтверждают прекращение, возникновение, наличие, ограничение или переход прав(статья 17 «Закона о регистрации»).

Поступившие на государственную регистрацию прав документы являются исходным пунктом для возникновения прав на земельный участок. Затем должна произойти тщательная проверка документов с целью установления отсутствия разногласий между зарегистрированными правами на недвижимое имущество и заявляемыми правами.

Регистрация прав на земельные участки проводится в течении определенного времени (10 дней) с момента поступления всех необходимых документов в государственный орган регистрации.

Определяется порядок регистрации Федеральным законом от 21.07.1997 № 122 – ФЗ (ред. От 02.06.2016) «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество»

Причинами для проведения сделок прав на земельный участок или отказа в государственной регистрации являются следующие критерии:

– Решение органа местного самоуправления или так же неимение предоставления органа исполнительной власти о предоставлении участка из муниципальных, государственных земель за уплату, иных документов;

– Полный запрет на получение земельных участков из земель, изъятых из гражданского оборота;

– Нехватка документа об уплате регистрационного сбора;

– Нарушение норм площади земельного участка в результате сделки;

– Нарушение установленных правил с изменением целевого назначения участка.

Из этого следует, что порядок государственной регистрации прав на сделки с недвижимым имуществом направлен на формирование механизмов эффективного государственного влияния на рынок недвижимости в целях защиты прав собственников и других правообладателей на земельные участки и объекты недвижимости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11 ФКЗ). Москва, 2016. URL:<http://www.constitution.ru/> (дата обращения: 10 октября 2016 г.).

2. Черкесов А.Д. Государственная регистрация в деятельности федеральных органов исполнительной власти на современном этапе административной реформы: автореф. дис... канд. юрид. наук. Москва, 2012. С. 24. // Авторефераты диссертации по юридическим

наукам. Сайт «Правовые технологии». URL: <http://www.lawtech.ru/document/2012avtoref1020> (дата обращения: 10 октября 2016 г.).

3. О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним: Федеральный закон от 21.07.1997 №122–ФЗ (ред. от 02.06.2016).

4. Безрядин Д.Н. Выпускная квалификационная работа бакалавра: постановка проблемы исследования. В сборнике: Научно-технический прогресс: актуальные и перспективные направления будущего сборник материалов II Международной научно-практической конференции: в 2 х томах. 2016. С. 315-316.

5. Мягкова М.С., Бодрова Ю.А. Сущность и содержание государственной регистрации как формы управления. В сборнике: Прикладные аспекты студенческой науки. сборник научных трудов по материалам XV Региональной научной студенческой конференции аграрных вузов Сибирского федерального округа. Ответственный за выпуск: Гаврилец Н.В. 2016. С. 443-449.

6. Лободин А.И., Безрядин Д.Н. Правовое регулирование предпринимательской деятельности/Современные наукоемкие технологии. 2014. № 7-2. С. 164а.

ИНТЕРНЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОИСКА ПЕРСОНАЛА

А.И. Апиисова

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Как только возникает вопрос поиска персонала или же наоборот, поиска работы, то в первую очередь в голову приходит Интернет. Но Интернет – это глобальная сеть с огромным объемом информации, в котором легко потеряться. Еще совсем недавно работу через Интернет искали только IT-специалисты. Сейчас в интернет-базах представлен весь спектр вакансий.

Многие организации размещают на своих сайтах или на специализированных сайтах объявления о вакансиях. В то же время некоторые HR-специалисты предполагают, что такие корпоративные карьерные сайты скоро перестанут существовать. Обосновывают они это такими причинами, как [1]:

- устаревший или непривлекательный дизайн;
- отсутствие правдоподобной информации, размещение рекламы;
- неудобство заполнения анкеты или размещения резюме;
- неполное описание вакансий;
- отсутствие подсказок и полезных функций и т.д.

Но на данный момент по запросу «сайты поиска работы» в Интернете находятся более 1000 млн. результатов. Просмотрев некоторые из них, остановимся на результатах, которые представлены на сайтах:

✓ www.hh.ru

✓ www.Fut.ru

На данных сайтах посмотрим требования, предъявляемые работодателями к специалистам таких профессий, как:



Инженер



IT-специалист

Согласно данным Росстата по Новосибирской области профессии инженер и IT-специалист обозначены как самые востребованные [2].

Требования, предъявляемые к инженерам [3, 4]:

- Знание одной из ITSM платформ: Service Now / BMC Remedy / HP Service Manager / Naumen.
- Навыки программирования (на скриптовых языках, языках высокого уровня).
- Английский язык (чтение технической документации, средний разговорный уровень).
- Способность работать с конечным пользователем, собирать и анализировать бизнес требования.
- Знание IT Service Management методологий (ITIL) приветствуется.
- Среднее профессиональное или высшее техническое образование.

Требования, предъявляемые к IT-специалистам [3,4]:

- Навыки уверенного пользователя ПК.
- Высшее образование (желательно техническое).
- Хорошие знания по математике.
- Понимание принципов работы реляционных баз данных.
- Знание языка запросов SQL.
- Желателен опыт работы с 1С.

В заключении стоит отметить, что использование сети Интернет как инструмента поиска персонала дает возможность закрыть вакансии сложности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Осовицкая Н. А. HR-брендинг: как стать лучшим работодателем в России: Питер; Санкт-Петербург; 2012. – 40 с.
2. Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области // Режим доступа: <http://novosibstat.gks.ru/> (Дата последнего обращения: 29.30.2016)
3. Сайт поиска работы // Режим доступа: www.hh.ru (Дата последнего обращения: 31.10.2016)
4. Сайт поиска работы // Режим доступа: www.Fut.ru (Дата последнего обращения: 1.11.2016)

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Р.С. Аушев

О.Г. Антошкина, ст. преп.

Новосибирский государственный аграрный университет

Физическая культура и спорт являются наиболее универсальным способом физического и духовного оздоровления нации, но их возможности не используются в полной мере. Забота о развитии физической культуры и спорта – одна из важнейших составляющих социальной политики государства, которая обеспечивает воплощение в жизнь ценностей и норм, открывающих широкий простор для выявления способностей людей, удовлетворения их интересов и потребностей, активизации человеческого фактора.

В последние годы государство сформулировало масштабные цели в области физической культуры и спорта и включило их в список национальных приоритетов. В соответствии с поручением Президента Российской Федерации разработана и утверждена «Стратегия развития физкультуры и спорта в Российской Федерации до 2020 г.», в которой определена роль физической культуры и спорта в развитии человеческого потенциала России¹.

Вместе с тем в сфере физической культуры и спорта осталось еще много нерешенных проблем, поэтому выбранная тема исследования характеризуется актуальностью и новизной.

¹ Об утверждении «Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года»: распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 авг. 2009 г. № 1101-р. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902169994>

Вопросы совершенствования системы управления развитием спорта разрабатывали такие авторитетные ученые, как Т.М. Антонова, М.М. Бака, В.И.Бураков, Г.Р. Гостев, Ю.Ф. Курамшин, С.Н. Литвиненко, Л.П.Матвеев, А.С. Соколов, В.П. Шихов и другие. Однако авторы не показывают, каким образом можно привлечь к спортивно-оздоровительным занятиям различные социальные группы населения.

С распадом СССР в становлении отечественной физической культуры и спорта наступил новый период. Ушли в прошлое выступления единой сборной командой, распалась единая система управления физкультурой и спортом в стране. После проведения Олимпийских Игр Комитет по содействию Олимпийскому движению был ликвидирован, а вместо него указом Президента РФ от 27 ноября 1992 г. был образован Комитет РФ по физической культуре. Следует отметить, что десятилетие 1992-2002 гг. было для управления физкультурно-спортивной отраслью делом чрезвычайно сложным. В связи с избранием В.В. Путина в 2004 г. на новый президентский срок, а также в целях оптимизации государственных функций, Правительство РФ было реформировано. В соответствии с концепцией правительственной реформы Госкомспорт переходил под эгиду вновь созданного Министерства здравоохранения и социального развития и получал статус Федерального агентства по физической культуре, спорту и туризму.

Региональное нормативно-правовое регулирование данной сферы включает широкий спектр нормативных актов:

- Областной закон Новосибирской области от 04.12.2008 № 285-ОЗ «О физической культуре и спорте в Новосибирской области»;
- Областной закон Новосибирской области от 12.07.2004 № 207-ОЗ «О молодежной политике Новосибирской области»;
- Областной закон Новосибирской области от 28.09.2012 № 255–ОЗ «О регулировании отношений в сфере охраны здоровья граждан вНовосибирской области»;
- Постановление Правительства Новосибирской области от 23.01.2015 № 24-П «Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Развитие физической культуры и спорта в Новосибирской области на 2015- 2021 годы»» и другие.

Принятие нормативно-правовых документов в сфере физической культуры и спорта позволяет четко обозначить цели, задачи и основные направления в области пропаганды физической культуры, спорта и здорового образа жизни, распределить полномочия и ответственность, а также определить основы взаимодействия между органами власти.

При этом в региональном законодательстве Новосибирской области также четко прослеживается стратегический целевой ориентир, заявленный в «Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года».

Анализ отечественных систем и программ развития массового спорта и оздоровительной физической культуры показывает, что предлагаемые подходы государственному регулированию спортивно-оздоровительных занятий населения регионов в России копируют технологии управления спортом высших достижений, опираются на административные рычаги управления, предусматривают государственную ответственность за физическое состояние граждан, стремятся к единообразию и унификации видов и форм спортивно-оздоровительной деятельности по всей территории России. В тоже время, если брать в пример управление развитием спорта за рубежом, то оно упирается в большей степени на личную заинтересованность граждан в собственных спортивно-оздоровительных занятиях, на вовлечение различных негосударственных организаций в эти процессы, активное участие муниципалитетов².

Создание современной системы эффективного управления развитием спорта для всех в России представляет собой не только важную организационно-финансовую, но и научную проблему, нуждается теоретико-методологической разработке и обосновании. Концепция развития спорта для всех должна лечь в основу создания современной системы

² Фетисов В.А. О критериях и показателях развития физической культуры и спорта в зарубежных странах / В.А. Фетисов. – М.: Советский спорт, 2010. – 80 с.

эффективного муниципального управления развитием спорта³.

Физическая культура и спорт должны выйти на новый уровень, который приведет к доступности услуг в этой сфере, снижению количества правонарушений, популярности здорового образа жизни, созданию чувства единства между социальными слоями. Решение проблем в сфере организации управления физической культурой и спорта в итоге будет способствовать устойчивому развитию муниципального образования.

Становление физической культуры и спорта представлено перед нами одной из наиважнейших отраслей социальной политики муниципальных образований. Реализация программ по развитию физической культуры и спорта позволяет привлечь к систематическим занятиям физической культурой и спортом, а также приобщить к здоровому образу жизни большинство людей муниципального образования, что, в конечном счете, улучшит качество жизни горожан.

Конечным результатом всех реорганизаций является вклад физической культуры и спорта в развитие человеческого потенциала России, в сохранение и укрепление здоровья граждан, воспитание подрастающего поколения, что и обосновывает актуальность темы исследования.

Таким образом, возникает необходимость повышения результативности управления сферой физической культуры и спорта. Это констатирует более рациональное исчерпывание имеющихся возможностей и затрачиваемых усилий для решения ведущих задач, возникающих перед страной, авторитетность которых на государственном уровне в современных условиях непомерно растёт.

Для города Новосибирска, который всегда относился с уважением к традициям спорта, данная сфера человеческой деятельности представляет первостепенный интерес, поскольку городские спортсмены достигают больших результатов в мировом масштабе. Одновременно с этим, физическая культура и массовый спорт в значительной мере обеспечивают здоровье всего населения. Власти муниципального образования стремятся к тому, чтобы новосибирцы, несмотря на многие проблемы, как например, с экологией, в нашем регионе следили за своим самочувствием, работоспособностью, активно участвовали в общественной и политической жизни. Исходя из этого, муниципальная политика в области физической культуры и спорта вносит значимый вклад в развитие современного общества в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Об утверждении «Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года»: распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 авг. 2009 г. № 1101-р. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902169994>
2. Виноградов П.А. О современной концепции развития физической культуры и спорта // Современные проблемы и концепции развития физической культуры и спорта. Часть I / П.А. Виноградов. – Челябинск. : УрГАФК, 2008. – 289 с.
3. Горшков В.Е. Управление физической культурой и спортом в современных условиях: учебное пособие / В.Е. Горшков, В.А. Какузин, А.В. Починкин. – Малаховка.: МОГИФК, 2009. – 68 с.
4. Государственное регулирование развития социальной сферы: приоритеты и экономические механизмы: Монография. - Орел: Издательство Орловского филиала РАНХиГС, 2014. - 172 с.
5. Жердяев А.В. Совершенствование механизмов управления сферой физической культуры и спорта: дис. ... канд. экон. наук. М., 2010.
6. Пакулина И.С. Создание современной системы эффективного управления развитием спорта в регионе // Вестник государственного и муниципального управления – М. - №1 – 2013. С. 93-101

³Пакулина И.С. Создание современной системы эффективного управления развитием спорта в регионе // Вестник государственного и муниципального управления – М. - №1 – 2013. С. 93-101

7. Современные проблемы и концепции развития физической культуры и спорта / под ред. В.И. Жолдак. – Челябинск.: 2010. – 269 с.

8. Фетисов В.А. О критериях и показателях развития физической культуры и спорта в зарубежных странах / В.А. Фетисов. – М.: Советский спорт, 2010. – 80 с.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА КАК МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СО НКО

Т.А. Афанасьева

С.С. Цукарев к.э.н., доц., проф.

Новосибирский государственный аграрный университет

С принятием изменений в апреле 2010 г. в Федеральный закон от 12 января 1996 г. №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», касающихся введения статуса «социально ориентированных некоммерческих организаций», к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации были отнесены разработка и реализация механизмов поддержки социально-ориентированных некоммерческих организаций [1].

При этом определены и формы поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций, реализуемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации элементы которой представлены на рис.1. [2]

Исследование практики государственной поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций в регионах Сибирского Федерального округа позволило выявить ряд характерных процессов, связанных с распространенностью различных видов и форм поддержки, а также ситуацию в отдельных регионах и сформировать рейтинг, отражающий отношение СО НКО к реализуемой политике.

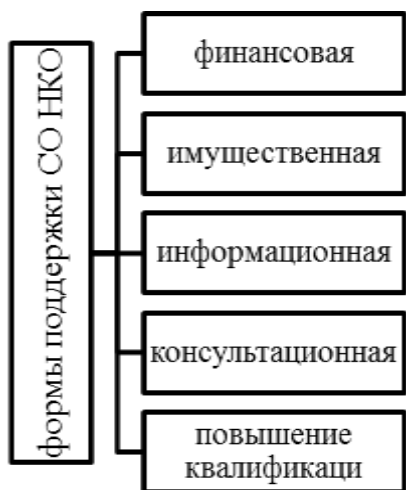


Рис. 1 Формы поддержки СО НКО

Из всех направлений государственной поддержки СО НКО наиболее распространённым и налаженным в регионах механизмом на сегодняшний день является финансовая поддержка через конкурсы субсидий. Во всех регионах финансовые конкурсы проводятся не только на уровне регионов, но и частично на муниципальном уровне. [3] Конкурсное финансирование в форме субсидий особенно активно развивается в Новосибирской области, Красноярском и Алтайском краях, где действует несколько конкурсов в разных номинациях.

Наибольший спектр форм информационной поддержки предложен в Новосибирской области и Красноярском крае. Администрации этих регионов не только способствуют размещению информации о деятельности НКО в СМИ, но и создают специализированные интернет-сервисы (порталы для СО НКО в Алтайском и Красноярском краях,

Новосибирской области, группы в социальной сети facebook в Иркутской области). В Новосибирской области в рамках программ господдержки созданы и финансируются ресурсные центры, в функционале которых закреплены образовательные и консультационные задачи, заложены показатели результативности.

В Иркутской и Новосибирской областях, а также Красноярском крае реализуется механизм материальной помощи и софинансирования муниципальных программ поддержки СО НКО со стороны региона.

На основе результатов исследования можно сделать вывод, что Новосибирская область занимает одну из лидирующих позиций среди регионов СФО по проведению политики в отношении НКО.

Таким образом, процессы госрегулирования, включающие разнообразные формы такие, как конкурсные процедуры, имущественная поддержка, ресурсные центры, активная информационная политика, совещательные процессы и т.д. являются надежными инструментами механизма поддержки СО НКО.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гааг А.В., Афанасьева Т.А. Особенности взаимодействия органов государственной власти с некоммерческим сектором. – Прикладные аспекты студенческой науки: сборник научных трудов – Новосибирск: изд-во «Золотой колос», 2016. – 488 с.

2. Цукарев С.С. Афанасьева Т.А. Государственная поддержка функционирования СО НКО как фактор их успешного развития. – Прикладные аспекты студенческой науки: сборник научных трудов – Новосибирск: изд-во «Золотой колос», 2016. – 488 с.

3. Цукарев С.С. Экономические аспекты управленческой деятельности: учеб. пособие / С. С. Цукарев, А. В. Гааг, О. С. Ковалёва; Новосиб. аграр. ун-т. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2015. – Ч. I. – 403 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ: ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЕ

В.А. Бабиченко

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

В России, как и во всём мире, наблюдается острый дефицит квалифицированного персонала, способного на должном уровне поддерживать технический прогресс.

В настоящее время квалифицированный персонал приобретает особую значимость в борьбе за экономическое лидерство как на уровне организации и / или региона, так и на уровне страны. Именно поэтому вопросами создания и реформирования национальной системы квалификаций в той или иной степени занимаются сегодня уже более, чем в 100 странах мира.

С 1 июля 2016 года работодатели обязаны будут применять профессиональные стандарты, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами (Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ).

Понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт» определены в ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно указанной статье квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, необходимых для осуществления им профессиональной деятельности. В свою очередь, профессиональный стандарт – это требования и квалификация работника в целях осуществления его профессиональной деятельности [1].

Цели и задачи профессионального стандарта заключаются в следующем:

1. Унификация и поддержания единых требований к содержанию и качеству

профессиональной деятельности, определение квалификационных требований к работникам;

2. Совершенствование производственной культуры на Российских предприятиях, преодоление отставаний от мировых технологических лидеров;

3. Расширение работодателем круга задач в области управления персоналом организации:

- Формирование кадровой политики;
- Организация обучения и аттестации персонала;
- Разработка стандартов на предприятии, должностной инструкции;
- Присвоение тарифных разрядов работникам, установление систем оплаты труда.

Структура профессионального стандарта утверждена приказом Минтруда России от 12 апреля 2013г. №147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта». Профстандарт состоит из четырёх разделов. В первом разделе прописаны обобщенные сведения о виде профессиональной деятельности. Во втором разделе функциональная карта вида профессиональной деятельности (трудовые функции, распределения по квалификационным уровням). В третьем разделе описаны обобщенные трудовые функции, четвёртый раздел содержит в себе сведения об организации – разработке профессионального стандарта [2].

Применение профессионального стандарта обязательно с 1.07.2016 г. (при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, присвоении тарифных разрядов и установлении систем оплаты труда работникам с учетом особенностей организации производства, труда и управления).

Содержание профессионального стандарта и сведения о нем размещаются в реестре профессиональных стандартов, ведение которого осуществляется Минтрудом на специализированном сайте «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.rosmintrud.ru>).

Информация о профессиональном стандарте размещается в реестре после утверждения стандарта приказом Минтруда на основании экспертного заключения Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, образованного в соответствии с Указом Президента РФ от 16.04.2014 N 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям», с рекомендациями об одобрении профессионального стандарта [3].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016) // Справочная правовая система «Консультант плюс».

2. Макет профессионального стандарта (приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 147н).

3. Ефремова О.С. Стандарты профессиональной деятельности (профессиональные стандарты): практ. пособие / О.С. Ефремова. - Москва: Альфа-Пресс, 2015 (Люберцы (Моск. обл.)). – 407 с.

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ МЕТОД В УПРАВЛЕНИИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ И СПОРТОМ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

А.Н. Бызов

Ю.В. Печин, к. психол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Программно-целевое управление в настоящее время, несмотря на развитие рыночных отношений, является наиболее эффективным методом регулирования экономических и социальных процессов, происходящих в жизни государства. Данный метод аккумулирует необходимые ресурсы для обеспечения решения конкретных социально значимых проблем.

Теоретическим аспектам и трактовке определения «программно-целевой метод» посвящено множество научных трудов. Нами были рассмотрены некоторые трактовки определения «программно-целевой метод» различными авторами (табл. 1) [1, 2, 3].

Таблица 1 - Трактовки определения «программно-целевой метод» различными авторами

№ п/п	Трактовка определения «программно-целевой метод»
1.	Кривошеева М.Ю. Способ выделения основополагающих целей и задач государственного, экономического, социального, экологического, культурного, территориального развития, разработки взаимосогласованных мероприятий по их реализации в установленные сроки.
2.	И.Е. Рисина и Е.А. Шаталова. Выявление видения желаемого будущего социально-экономической системы, выбор целей и направлений ее развития, определение стратегии, обеспечивающей конкурентоспособность территории как места для жизни, хозяйственной деятельности и временного пребывания, а также конкурентоспособность отдельных сегментов экономики и социальной сферы
3.	Б.А. Райзберг, Е.П. Голубков, Л.С. Пекарский. В широком смысле программно-целевое управление – это воздействие субъекта управления на объект управления, которое вырабатывается на основе методологии системного анализа. Средства достижения целей управления (план, целевая комплексная программа и др.) устанавливаются, исходя из этих целей и охвата всех стадий воспроизводственного процесса (жизненного цикла). В узком смысле – разработка и реализация целевых комплексных программ различного типа.
4.	Ф. Каст и Дж. Розенцвейг. Интегрированное управление определенной программой на системной основе.

По нашему мнению, программно-целевое управление в сфере физической культуры и спорта – разработка, реализация целевых комплексных программ, направленных на развитие физической культуры и спорта, и ориентирующихся на достижение конкретных результатов, выраженных в форме целевых индикаторов программы.

Применение программно-целевого метода в управлении физической культурой и спортом муниципального образования основывается на выборе приоритетных направлений поддержки сферы, что ведет к значительному повышению эффективности управления и к созданию благоприятных условий для привлечения населения муниципального образования к занятиям физической культурой и спортом [3].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Жолдак В.И. Менеджмент // В.И. Жолдак, С.Г. Сейранов. – М.: Физкультура и спорт. – 2012. – С. 68.

2. Переверзин И.И. Искусство спортивного менеджмента // И.И. Переверзин. – М.: Советский спорт. – 2004. – С. 45.

3. Райзберг Б.А. Программно-целевое планирование и управление // Б.А. Райзберг, А.Г. Лобко. – М.: ИНФРА-М. – 2010. – 426 с.

ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЦЕССА ОХРАНЫ ТРУДА В МАШИНОСТРОЕНИИ

Е.А. Бутенко

А.В. Черепанов, к. э. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Одной из важнейших задач в управлении персоналом на машиностроительных предприятиях, является решение проблемы снижения травматизма на производстве (более 75 % несчастных случаев вызваны причинами организационного характера и так называемым «человеческим фактором»). На протяжении последних десяти лет в целом в России наблюдается положительная динамика снижения травматизма на производстве. Если в 2005 г. число несчастных случаев тяжёлым и смертельным исходом составило 17229 случаев, то в 2015 г. зафиксировано 1707 аналогичных фактов. Во многом эти результаты получены за счёт ужесточения регламентации трудовых процессов на производстве.

В настоящее время трудовые процессы в сфере охраны труда в машиностроении регламентируются двумя базовыми нормативно-правовыми актами (НПА), характеристика которых представлена в табл. 1.

Таблица 1. НПА по охране труда в машиностроении (фрагмент)

Положения	Комментарий
1	2
«ПОТ РО 14000-001-98. Правила по охране труда на предприятиях и в организациях машиностроения» (утв. Департаментом экономики машиностроения Минэкономки РФ 12.03.1998) [1]	Все организации, включая проектные, конструкторские, научно-исследовательские и другие, обязаны выполнять данные правила. У каждого руководителя структурного подразделения машиностроительного предприятия, должен быть в наличии комплект действующих инструкций для работников по всем профессиям и видам работ, входящих в сферу его производственной деятельности. Отражены правила отбора и уровень профессиональной пригодности работников в разных условиях труда. Закреплен допустимый уровень шума, вибрации, температурного режима и т.д.,
«ПОТ РО-14000-002-98. Положение. Обеспечение безопасности производственного оборудования» (утв. Минэкономки РФ 20.01.1998) (вместе с «Рекомендациями по приведению производственного оборудования в соответствие с требованиями стандартов ССБТ») [2]	Отражены основные требования к производственному оборудованию, обеспечивающие его безопасную эксплуатацию на производствах машиностроительного профиля вне зависимости от их форм собственности, хозяйственной деятельности и ведомственной принадлежности. Основные требования предъявляемы к оборудованию: исполнение элементов производственного оборудования (проводов, трубопроводов, кабелей и т.п.) должно быть таким, чтобы исключалась возможность их повреждений; производственное оборудование не должно иметь острых углов, кромок и других травмоопасных элементов, включая не огражденные горячие или переохлажденные узлы и детали. Каждое оборудование должно иметь предупредительные сигналы в случае перегрева, поломки и т.д. Подробно расписано как должно располагаться оборудование и иные предметы в производственном участке. Закреплены основные правила эксплуатации оборудования машиностроительного профиля

От качества нормативно-правового обеспечения, под которым следует понимать эффективность механизмов реализации закрепляемых принципов, правил, норм и нормативов напрямую зависит снижение показателей травматизма на производстве.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. «ПОТ РО 14000-001-98. Правила по охране труда на предприятиях и в организациях машиностроения» (утв. Департаментом экономики машиностроения Минэкономики РФ 12.03.1998).
2. «ПОТ РО-14000-002-98. Положение. Обеспечение безопасности производственного оборудования» (утв. Минэкономики РФ 20.01.1998).

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ РУКОВОДИТЕЛЯ

Ю.И. Бутузова

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

На сегодняшний день мотивация персонала занимает центральное место в управлении персоналом организации, она по существу выступает основой поведения сотрудников. Очевидно, что с одной стороны, сотрудники могут деятельно содействовать росту эффективности деятельности организации, а с другой, абсолютно равнодушно относиться к результатам деятельности, сопротивляться нововведениям, соблюдающих привычный для них ритм работы. Только заинтересованный и мотивированный в своей работе сотрудник, а также удовлетворённый ею, сможет по-настоящему эффективно работать и приносить пользу организации и обществу. Что же такое мотивация персонала? Давайте попробуем дать определение. Итак, мотивация персонала представляет собой процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей организации.

Каждый сотрудник – это очень сложный организм, деятельность которого зависит от множества факторов: начиная от настроения, заканчивая наличием или отсутствием проблем с деньгами. Поэтому не существует универсальных методов мотивации[2].

В разных ситуациях и условиях на одного и того же человека могут повлиять разные стимулы и реакции руководителя.

Опытные руководители знают, что не всегда повышение заработной платы приводит к пропорциональному увеличению результативности. К тому же у организации не всегда есть возможность увеличивать фонд оплаты труда. Поэтому навык нематериальной мотивации персонала является одним из ключевых инструментов руководителя.

Каждая организация создает собственную программу нематериальной мотивации, однако эффективность программы будет в несколько раз выше, если при ее формировании будут учтены 5 правил.

1. Программа мотивации сотрудников должна помогать в решении тактических задач бизнеса, ориентированных на стратегию организации.

2. Нематериальная мотивация должна распространяться на весь штат сотрудников, без исключения. Как правило, упор делается на коммерческие и производственные подразделения, которые способны приносить прибыль.

3. При мотивации сотрудников нужно учитывать этап развития организации.

4. Обоснованный выбор мотиваторов. Мы убеждены, что способы, которые мотивируют нас, также будут мотивировать и других. Увы, это не так. Следовательно, нужно собирать информацию о потребностях сотрудников. 5. Эффект новизны. Поощрения не должны становиться обыденным явлением в организации, так как нет ничего хуже постоянно повторяющейся мотивационной программы [1].

Внедрив в организацию нематериальную форму мотивации, можно добиться:
экономии фонда заработной платы;

1)повышение результативности подразделения, вследствие возросшего мастерства руководителя;

2)навык нахождения ключевых ценностей своих сотрудников;

3)понимание, когда лучше работает «мотивация кнута», а когда «мотивация пряника»;

4)повышение лояльности сотрудников вследствие более профессионального руководства и более полной самореализации сотрудников [3].

Подводя итог, следует отметить, что материальная мотивация служит хорошим дополнением к материальной, но не заменяет ее полностью. Организация, так или иначе, должна обеспечить работникам приемлемый денежный доход для поддержания ими определенного уровня жизни и комфортные условия труда. А также, нематериальная мотивация все же предполагает некоторые, пусть минимальные, издержки для организации, при этом учитывая рабочее время сотрудников службы персонала и линейных руководителей, затрачиваемое на создание и внедрение методов нематериального стимулирования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Дмитриева, Л.Н. Управление персоналом Методические указания для студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент» [Текст]: - учеб.- метод. пособие / Л. И. Дмитриева. - НГТУ, 2010. – 34 с.

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации [Текст]: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: КНОРУС, 2010. – 368 с.

3. Hr-portal [Электронный ресурс].- Сколько стоит нематериальная мотивация? - Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/skolko-stoit-nematerialnaya-motivaciya> (дата обращения: 14.11.2016).

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ю.И. Бутузова

В.М. Малышева

К.В. Панченко

Т. Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

В настоящее время, в отношениях между людьми противоречий избежать практически невозможно. Особенно увеличивается риск возникновения конфликта на рабочем месте, ведь работа подразумевает взаимодействие с множеством людей. Конфликты, обычно, отрицательно сказываются на микроклимате коллектива и несут серьезные угрозы как здоровью работников, так и «здоровью» организации.

Существует множество определений термина «конфликт». Наиболее известный подход к определению конфликта состоит в определении его как проявление противоречий между двумя субъектами, и наиболее острый способ их решения [3].

Причины возникновения конфликтов в организации могут быть различные, от несогласованности целей до разницы в манерах поведения. Чтобы определить, как разрешить конфликты, необходимо знать основные методы управления ими. Рассмотрим некоторые из них:

1. Уход от конфликта. Управление конфликтной ситуацией заключается в том, что группа стремится избежать конфликта. Он применяется в случае отсутствия необходимости данного конфликта, когда он не подходит к ситуации в организации.

2.Метод бездействия — разновидность метода «ухода от конфликта». Смысл данной методики управления конфликтом: никаких действий и расчетов не производится вообще. Этот метод оправдан в условиях полной неопределенности, когда невозможно просчитать варианты развития событий.

3.Метод уступок и приспособления. Он используется в случаях разрешения конфликтов: когда руководитель осознает свою неправоту; когда формируется стратегический потенциал для будущих спорных ситуаций; когда в результате разрешения конфликта данным методом повышается управленческая квалификация подчиненных и изучаются ошибки.

4.Метод сглаживания. Он используется в организациях, ориентированных на коллективные методы взаимодействия. Его рекомендуют в случаях несущественных расхождений интересов в условиях привычных моделей поведения людей в коллективе.

5.Метод компромисса. Компромисс — вид соглашения, в котором все стороны занимают альтернативные позиции в рамках имеющихся расхождений. Весь смысл состоит в управлении конфликтом посредством достижения соглашения в ходе непосредственных переговоров сторон.

6.Метод сотрудничества. Он применяется в случаях выработки интегративного решения, когда проблемы сторон важны для принятия компромисса, а также когда одна из сторон нуждается в выявлении своих объективных целей в конфликте [2].

Предложим некоторые рекомендации для избегания конфликтов. Во-первых, необходимо не вовлекать в свое решение эмоции. Очень часто бывает так, что на эмоциях человек наговорит чего-то, сделает определенные поступки, а потом, когда немного остынет, начинает жалеть обо всем сказанном. Во-вторых, не стоит много думать, не нужно себе накручивать того, что еще не произошло. Человек сам выстраивает цепочку несуществующих событий, развивает и начинает верить в это. В-третьих, необходимо смотреть шире, выходить за рамки конфликта, анализировать ситуацию для избегания подобных проблем в будущем [1].

Подводя итог, отметим, что возникновение конфликтов в современной организации закономерно и неизбежно, так как при разнообразных целях и задачах, стоящих перед людьми, при различных уровнях информированности, находясь в тесном взаимодействии, участники потенциального конфликта вынуждены отстаивать свои позиции в интересах дела до победного конца. Достаточно вспомнить старый добрый лозунг: «Кадры решают все!». Поэтому современные руководители должны все больше обращать внимания на проблему управления конфликтами в организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бабосов Е.М. Социология управления: учеб. пособие для студентов вузов. — Мн.: ТетраСистемс, 2011. — 288 с.
2. Дмитриев А.В. Конфликтология. — М.: Гардарика, 2014. — 125с.
3. Конфликтология / В.И. Курбатов. — Ростов н/Д: Феникс, 2015. — 445с.
4. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента - М.: Дело, 2013 г. — 228с.

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОКАЗАНИЮ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ

А.А. Бучнева

Ю.А. Макурина, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

В условиях реформирования страны, становления рыночных отношений, экономических и политических кризисов, десятки миллионов людей (пенсионеров, инвалидов, детей–сирот, беженцев и др.) нуждаются в экстренной социальной помощи и защите. О серьезности социальной напряженности в России свидетельствует ряд фактов. Социальное неблагополучие стало причиной участвовавшего жестокого обращения с детьми, психологических стрессов, заболеваний, самоубийств, проституции.

В настоящее время приоритетным направлением реформирования социальной политики является осуществление перехода к новой, более эффективной модели социальной политики – адресной социальной системе. Для модели адресной социальной политики характерны дифференциация выполнения социальных функций государства в отношении различных слоев населения, перераспределения социальных расходов государства в пользу наиболее уязвимых групп населения, повышения эффективности социальной системы, снижение социальной напряженности в обществе [2].

Уровень социальной напряженности, объем, и характер накопившихся социальных проблем требуют придерживаться поэтапного, эволюционного подхода к построению новой модели социальной политики. В процессе перехода к адресной социальной системе можно выделить следующие основные стадии: антикризисное управление социальными процессами в обществе; достижение социальной стабильности; устойчивое развитие социальной сферы. Одним из главных направлений социальной политики является сфера социального обслуживания.

Предоставление муниципальных услуг является важнейшей составной частью муниципального управления, поэтому вопрос о муниципальных услугах является ключевым для понимания всех социально–экономических процессов, происходящих на местном уровне. К основным целям муниципальной деятельности относятся улучшение условий жизни граждан, создание благоприятной среды жизнедеятельности населения муниципального образования. Важную роль в их достижении играет деятельность органов местного самоуправления по удовлетворению основных жизненных потребностей граждан, что предполагает развитие местной инфраструктуры, организацию обслуживания населения [1].

Таким образом, к основным целям муниципальной деятельности относятся улучшение условий жизни граждан, создание благоприятной среды жизнедеятельности населения муниципального образования. Важную роль в их достижении играет деятельность органов местного самоуправления по удовлетворению основных жизненных потребностей граждан, что предполагает развитие местной инфраструктуры, организацию обслуживания населения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг : федер. закон от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2010. № 31, ст. 4179.
2. Нестеренко И. А. К вопросу об административной ответственности за нарушение законодательства об организации предоставления государственных и муниципальных услуг // Государственная власть и местное самоуправление. 2014. № 1. С. 29-33.

МУНИЦИПАЛЬНО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЁРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

М.В. Бушмакин

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

В статье анализируются формы взаимодействия власти и бизнеса, позволяющие аккумулировать ресурсы в той или иной инфраструктурной сфере в целях решения социально значимых задач, сокращать расходы государственных бюджетов на развитие социальной сферы, ее инфраструктуры.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в настоящее время не всегда достаточно средств для поддержания и развития инфраструктурной сферы.

МЧП – один из перспективных и эффективных способов вовлечения частного капитала в развитие экономической сферы муниципального образования.

Сторонами в МЧП соглашении выступают:

Со стороны публичного партнёра - РФ, Субъект РФ, Муниципальное образование РФ.

Частный партнёр по 115 федеральному закону - российское юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, простое товарищество, иностранное юридическое лицо.

Частный партнёр по 224 федеральному закону -

1. Все организационно-правовые формы юридических лиц, предусмотренные российским законодательством кроме:

- а) ГУП и МУП;
- б) учреждений;
- в) Публично-правовых компаний и компаний под их контролем
- г) фонды и некоммерческие компании созданные фондами

Преимущества использования инструментов МЧП для органов местного самоуправления они заключаются в следующем: повышение качества жизни населения муниципального образования, снижение затрат бюджета на эксплуатацию муниципальных объектов, ускоренная реализация значимых инвестиционных проектов, благоустройство и развитие территории, фактические возможности реализации конкретных публичных интересов, которые вне реализации проекта МЧП остались бы не реализованными вообще, в нужном объеме или в необходимые сроки и др.

В качестве направлений МЧП-проектов выступают: транспортная инфраструктура и транспорт общего пользования, система коммунального хозяйства, объекты энергоснабжения, объекты связи (подвижной и стационарной), объекты, составляющие комплекс муниципального здравоохранения, объекты образования, воспитания, социально-культурного и

социально-бытового обслуживания, объекты, которые используются для развития туризма, рекреации и спорта.

Преимущества МЧП для частного бизнеса заключаются, прежде всего, в: возможности осуществлять вложения в низко рискованные проекты. Несомненным преимуществом является и получение государственных гарантий по банковским кредитам, налоговых льгот и др. Общество в целом также получает преимущества от реализации проектов МЧП, которые выражаются в росте мотивации населения к улучшению качества жизни, которая базируется на повышении доходов населения, создания дополнительных рабочих мест, на развитие культуры в целом благодаря появляющимся дополнительным финансовым ресурсам. А так же: высокие гарантии получения запланированной прибыли, получение определенных льгот, наличие гарантированного рынка сбыта, гарантированное финансирование, более высокая доступность кредитных ресурсов, под гарантии партнера, возможность разделения риска.

Потенциальные выгоды для обеих сторон несут также и потенциальные риски, которые зачастую являются обратной стороной потенциальной выгоды.

Два критерия, на основе которых проводится оценка эффективности проекта перед рассмотрением проекта на определение его сравнительного преимущества:

1) финансовая эффективность проекта государственно-частного партнерства, проекта муниципально-частного партнерства;

2) социально-экономический эффект от реализации проекта муниципально-частного партнерства, рассчитанный с учетом целей и задач, определенных в соответствующих документах стратегического планирования.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ БЛАГОУСТРОЙСТВА

Ю.Т. Валитова

Ю.И. Рыбаков, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Благоустройство территории муниципального образования является одной из важнейших задач, которая стоит перед органами местного самоуправления. Под благоустройством территории понимается комплекс мероприятий по содержанию территории, а также по проектированию и размещению объектов благоустройства, направленных на обеспечение и повышение комфортности условий проживания граждан, поддержание и улучшение санитарного и эстетического состояния территории [1].

Так, благоустройство территории включает строительство, реконструкцию, ремонт и содержание городских улично-дорожных сетей, мостов, тоннелей, путепроводов, содержание и развитие сетей освещения, содержание рекреационных зон, озеленение городских территорий, содержание и развитие объектов ливневой канализации, организацию площадок для выгула собак, комплексное развитие внутридворовых территорий [2].

В соответствии с п.19 ч. 1 ст. 14 и п. 25 ч. 1. ст. 16 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [3] к вопросам местного значения поселения и городского округа относится организация благоустройства территории муниципального образования.

Как отметил Председатель Правительства РФ Д.А. Медведев, выступая в Кремле на заседании Совета по развитию местного самоуправления, «за благоустройство практически каждого клочка земли должен кто-то отвечать, даже в такой огромной стране как наша. Если не будет ответственного, если не будет хозяина, то всегда будет беспорядок. Ну а спрос (за порядок) обычно происходит с муниципального руководства...» Деятельность органов местного самоуправления в сфере благоустройства заключается в утверждении правил благоустройства представительным органом муниципального образования, создании муниципальных унитарных предприятий, осуществляющих работы по благоустройству территории муниципального образования, либо заключение договоров на выполнение указанных работ со специализированными организациями [4].

Состояние благоустройства территории вызывает нарекания со стороны жителей того или иного муниципального образования, до которых у органов местного самоуправления не всегда доходят руки.

В связи с чем, для повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления в сфере благоустройства необходимо:

- повысить уровень ресурсной (в денежном и материальном измерении) обеспеченности полномочий органов местного самоуправления; [5]

- использовать различные механизмы привлечения населения к участию в решении проблем благоустройства;

- обеспечить более тесное взаимодействие органов местного самоуправления с предприятиями, организациями и учреждениями при решении вопросов благоустройства [4].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Решение от 27 июня 2012 г. № 640 «О правилах благоустройства территории города Новосибирска» [Электронный ресурс]. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/5490280>.
2. Свиридова Е.С. Система управления благоустройством территории муниципального образования / Е.С. Свиридова, А.И. Скопинский // Научные записки молодых исследователей. – 2014. – №5. С.46-49.
3. Федеральный закон от 06. 10. 2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/.
4. Грипп Э.Х. Организация благоустройства территории муниципального образования органами местного самоуправления: содержание и особенности / Э.Х. Грипп, Ю.Х. Яхина // Правовое государство: теория и практика. – 2014. – №3(37). С. 80-84.
5. Лаврентьева О.В. Отдельные проблемы органов местного самоуправления в сфере благоустройства территорий / О.В. Лаврентьева // Актуальные вопросы юридических наук в современных условиях. – 2015. С.20-22.

МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ФИНАНСЫ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

А.Н. Величко

С.В. Шарыбар, д.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Среди множества функций, входящих в компетенцию муниципальных образований, значительную долю занимают управление местными финансами и содержание бюджетной сферы. Особую актуальность им придают хроническая нехватка средств местных бюджетов, а также переход на казначейское исполнение бюджета, в результате которых перед администрациями городов и районов остро стоят задачи оптимизации управления финансовыми ресурсами территории, усиления контроля за целевым использованием бюджетных средств и в целом их качественным управлением.

Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» определяет местное самоуправление как форму осуществления народом своей власти, обеспечивающую в пределах, установленных Конституцией РФ, федеральными законами, а в случаях, установленных федеральными законами, – законами субъектов Федерации, самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и (или) через органы местного самоуправления вопросов местного значения исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций. Муниципальное образование определено как городское или сельское поселение, муниципальный район, городской округ либо внутригородская территория города федерального значения. Вопросы местного значения здесь же определены как вопросы непосредственного обеспечения жизнедеятельности населения муниципального образования, решение которых в соответствии с Конституцией РФ осуществляется населением и (или) органами местного самоуправления самостоятельно [1, ст. 1, 2].

Данные понятия и термины в области общественных отношений, связанных с функционированием муниципального образования, на наш взгляд, не дают полной картины реальных процессов, а результаты изучения литературы свидетельствуют об отсутствии единодушия относительно категории «муниципальные финансы».

Так, А.Г. Воронин, В.А. Лапин, А.Н. Широков и В.Б. Зотов понимают муниципальные

финансы как совокупность денежных средств, которыми располагает орган местного самоуправления для решения возложенных на него задач [2]. В соответствии с этим собственниками муниципальных финансов авторы считают органы местного самоуправления (ОМСУ) и практически исключают из рассмотрения средства других организаций и структур, привлекаемые для решения вопросов местного значения.

И.Д. Мацкуляк и Л.С. Гринкевич трактуют муниципальные (или местные) финансы как совокупность социально-экономических отношений, возникающих при формировании, распределении и использовании финансовых ресурсов для решения задач местного значения [3, 4].

Причем Л.С. Гринкевич в эту совокупность отношений включает отношения между ОМСУ и населением, проживающим на территории муниципалитета, а так же между хозяйствующими субъектами. По его мнению, местные финансы объединяют:

- денежные средства местного бюджета;
- государственные и муниципальные ценные бумаги, которые принадлежат ОМСУ;
- другие средства [4, с. 461-462].

И.Д. Мацкуляк дополняет состав муниципальных финансов финансами самостоятельных хозяйствующих субъектов муниципального образования – муниципальных унитарных предприятий, предприятий и организаций других форм собственности, а так же финансами населения, направляемыми на развитие территории [3, с. 166-167].

В.А. Свищева пишет: «Муниципальные финансы представляют собой регулируемую государственным законодательством систему экономических отношений, связанных с аккумулярованием определенной части стоимости национального дохода посредством ее перераспределения и соответствующего использования данных финансовых средств с учетом функций и полномочий, делегированных вышестоящим уровнем бюджетной системы, возложенных на муниципальные органы самоуправления». В муниципальные финансы автор включает:

- средства местного бюджета;
- муниципальные внебюджетные фонды;
- муниципальный кредит;
- финансы муниципальных учреждений и унитарных предприятий [5, с. 334-335].

Наиболее развернутое определение муниципальных финансов дает Л.Л. Игонина. По ее мнению, в широком смысле слова муниципальные финансы реализуют всю совокупность денежных отношений по поводу формирования, распределения и использования финансового потенциала территории – финансовых ресурсов всех экономических субъектов (предприятий и организаций различных форм собственности, финансово-кредитных институтов, населения), участвующих в процессе воспроизводства в рамках муниципального образования.

Итак, муниципальные финансы есть совокупность социально-экономических отношений, складывающихся между ОМСУ, с одной стороны, и органами государственной власти, юридическими и физическими лицами – с другой, по поводу формирования, распределения и использования финансовых ресурсов всех экономических субъектов (предприятий и организаций различных форм собственности, финансово-кредитных институтов, населения), участвующих в процессе воспроизводства в рамках муниципального образования для обеспечения функционирования и развития местного сообщества.

В совокупности сущностные признаки муниципальных финансов видятся в следующем: – это денежные отношения, складывающиеся между ОМСУ, с одной стороны, и органами государственной власти, юридическими и физическими лицами – с другой; – они (денежные отношения) возникают в процессе стоимостного распределения и перераспределения национального дохода (частично – и национального богатства) и аккумулируются в ОМСУ; – в процессе этих отношений формируется местный бюджет; – ОМСУ самостоятельно управляют муниципальной собственностью, формируют, утверждают и исполняют местный бюджет, устанавливают местные налоги и сборы, обеспечивают охрану общественного порядка и решение иных вопросов местного значения;

– местные финансы имеют социальную направленность

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
2. Система муниципального управления / под ред. В.Б. Зотова. СПб.: Питер, 2010. 493 с.
3. Государственные и муниципальные финансы / под ред. И.Д. Мацкуляка. М.: Изд-во РАГС, 2010. 640 с.
4. Гринкевич Л.С., Сагайдачная Н.К., Казанов В.В., Рюмина Ю.А. Государственные и муниципальные финансы России. М.: КноРус, 2007. 560 с.
5. Свищева В.А. Государственные и муниципальные финансы. М.: Дашков и Ко, 2011. 464 с.

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Р.А. Вишняков

Д.А. Севостьянов, к.м.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Проблема социально-психологического климата в организации всегда являлась актуальной, и в настоящее время внимание к ней усиливается ввиду необходимости повышения эффективности производственной деятельности человека. Управление человеческими ресурсами – это одна из важнейших задач организации, для этого используются воспитательные психологические воздействия.

По Е.С. Кузьмину, понятие «психологический климат» показывает градус накала страстей в отношениях между людьми, преобладающий уровень общественного настроения, эффективность управления организацией, условия труда и отдыха в данной организации.

Социально-психологический климат в коллективе – это социально предопределенная, относительно устойчивая система отношений его участников к коллективу как к чему-то целостному. Социально-психологический климат всегда базируется на взаимоотношениях между людьми.

Если речь идет о социально-психологическом климате организации, то подразумевается следующее. В благоприятном социально-психологическом климате преобладает всеобщий оптимизм, безопасность, доверие, поддержка друг друга, открытое общение, свобода слова и т.д. В неблагоприятном социально-психологическом климате преобладает мрачность, высокая стрессовость и конфликтность участников сообщества, неприязнь, подозрительность, страх наказания и т.д.

Следует уделить внимание конфликтам между участниками коллектива при неблагоприятном трудовом климате. В их основе лежат расхождения, которые возникают в ходе трудовой деятельности: противоречия во взглядах на проблему, несоответствие подходов к решению, противоречия эгоистических мотивов, неоправданные ожидания и многое, многое другое.

Часто эти столкновения сопровождаются эмоциональными оценками, что еще больше усугубляет ситуацию. Такие противоречия могут привести к конфликту, если они оскорбляют чувства достоинство человека. Существуют несколько способов противодействия и уходов от конфликта, это и стиль сотрудничества, поиск компромисса, силовые методы и т.д.

Таким образом, социально-психологический климат – это психологический настрой в группе. Безусловно, при благоприятном социально-психологическом климате увеличивается эффективность трудового коллектива в целом, и каждого его члена, повышается

результативность, творческий потенциал группы, что не может не сказываться положительным образом на результатах. Создание таких условий для работников является важнейшей задачей для руководства предприятия в современном динамично развивающемся мире.

АНАЛИЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО ДОЛГА

К.А. Волобой

А.В. Гааг, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Одна из важнейших типичных характеристик любого государства – наличие долга. Все страны сталкиваются с необходимостью использования государственных заимствований для стерилизации или мобилизации денежных средств. Государственный долг России включает ее долговые обязательства перед юридическими и физическими лицами, другими государствами, международными организациями и иными субъектами международного права, в том числе и обязательства по государственным гарантиям, предоставленным Россией.

Объем государственного долга России на 1 ноября 2016 года составил 11 000,5 млрд. рублей, увеличившись по сравнению с объемом 2015 года на 4,5%. Если рассматривать динамику с 2009 года, ставшего серьезным испытанием для страны, то общее увеличение составило 8 339,8 млрд. руб., т.е. объем государственного долга вырос в 4 раза.

Объем государственного внутреннего долга на 1 ноября 2016 года составил 7 422,9 млрд. рублей, то есть внутренний государственный долг увеличился с 2009 года (1 499,8 млрд. рублей) на 5 923,1 млрд. рублей или почти в 5 раз. Главная причина такого стремительного роста – покрытие дефицита федерального бюджета. Основным источником при этом – внутренний долг, а не внешний. Обусловлено это тем, что в последнее время в стране ведется политика замещения внешнего долга внутренним [2].

Внешний долг Российской Федерации увеличился в период с 2009 года (1 160,9 млрд. рублей) по 2016 год (3 577,6 млрд. рублей) на 2 416,7 млрд. рублей или в 3 раза. При этом рост внешнего долга в последнее время обусловлен заимствованиями на внешних финансовых рынках посредством увеличения объемов предоставляемых гарантий в иностранной валюте и размещения государственных ценных бумаг [1].

Наибольшую роль в увеличении государственного долга России оказали государственные ценные бумаги. За последние годы их рынок устойчиво растет и является ключевым сегментом финансового сектора государства. Он составляет 75,1% общего объема внутреннего государственного долга. В целом за 2009-2016 годы объем внутреннего долга России, выраженного в ценных бумагах, вырос с 1 421,5 млрд. рублей на 4 151,6 млрд. рублей, составив в 2016 году 5 573,1 млрд. рублей. В связи с большой долей государственных ценных бумаг и соответственным ежегодным возрастанием расходов на обслуживание рынок их находится в кризисном состоянии [3].

Таким образом, государственный внутренний долг Российской Федерации в настоящее время находится на приемлемом уровне. Однако, негативное влияние на экономический рост страны оказывает устойчивый рост государственных заимствований. Положительный момент заключается в том, что основная задолженность – это внутренний долг страны, а не внешний.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Давлетшин Д.Р. Анализ внутреннего государственного долга Российской Федерации // Молодой ученый. - 2014. - №8. - С. 449-453.

2. Федеральный закон от 30.11.2013 г., № 371-ФЗ «О федеральном бюджете на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата доступа 20.11.2016)

3. Хайфец Б.А. Долговая политика России: антикризисные инновации // Экономика. Научный эксперт. - 2010. - № 7. – С. 55.

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ПРАВОВЫХ АКТОВ УПРАВЛЕНИЯ

К.А. Волобой

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Неотъемлемой и в некотором роде даже, главной составной частью всего механизма государственного управления выступают правовые акты [1].

Правовой акт – это письменный документ, принятый уполномоченным субъектом права, имеющий официальный характер и обязательную силу, выражающий властные веления, и направленный на регулирование общественных отношений [2].

Правовым актам присущи определенные устойчивые признаки. В юридической литературе выделяют следующие признаки правового акта:

а) правовой акт есть письменный документ определенного рода, обладающий особой формой выражения, содержащейся в нем информации.

б) официальный характер правового акта заключается в его издании от имени органа, организации либо государства.

в) издание правовых актов допускается строго в пределах компетенции органа, организации.

г) правовой акт обладает целевой ориентацией.

д) правовой акт предназначен для регулирования общественных отношений.

е) правовой акт обладает общеобязательностью.

ж) правовой акт есть звено в реальной правовой цепи – правосознание, установки, правовые потребности, правоцелесолюбие, правотворчество, правореализация, юридические действия и состояния [3].

Содержание правового акта – это точное юридическое формулирование его главной цели и серии, обусловленных ею задач, выбор и установление наиболее эффективных правовых средств и, прежде всего норм, определение субъектов, то есть юридических и физических лиц, наделяемых правами и обязанностями, это расчет требуемых и возможных ресурсов для реализации акта, временные и пространственные характеристики действия акта, место акта среди других правовых актов и их соотношение.

Многообразие общественных отношений, регулируемых правом, порождает множество правовых актов. Они схожи по основным признакам, о которых говорилось выше, но все же различаются между собой. Классификации позволяют четко расположить и расставить правовые акты в той линии, где каждый из них имеет свое место и находит верное соотношение с другими актами. Как отмечает Н.И. Глазунова [4], классификация правовых актов возможна по разным критериям, одним из них является их нормативная природа. Согласно этому критерию различают нормативные и ненормативные правовые акты.

Нормативные правовые акты устанавливают общие правила поведения людей, рассчитаны на всех участников правоотношений или ограниченную их часть, действуют постоянно и непрерывно, применяются многократно при регулировании соответствующих общественных отношений. Ненормативные правовые акты конкретные предписания, обращенные к отдельному индивиду или юридическому лицу, применяются однократно и после реализации прекращают своё действие.

Также следует выделять и интерпретационный акт – документ, содержащий разъяснения действующих юридических норм, но не устанавливающий новые нормы. Существует два вида интерпретационных актов:

- 1) Основанные на правотворческих полномочиях данного органа.
- 2) Интерпретационные акты правоприменения.

Таким образом, правовые акты – одно из важнейших средств управления в современном государстве. Всякое общество требует упорядочения своей жизнедеятельности и развития. Иначе оно рискует быть раздробленным и хаотично развивающимся. Среди средств организации и упорядочения важное место занимают правовые акты.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Алексеев, С.С. Общая теория права. Т.2 / С.С. Алексеев. – М.: Юридическая литература, 1981.
2. Проблемы правотворчества субъектов Российской Федерации: науч.-метод. пособие / под ред. А.С. Пиголкина. – М.: АСТ, 2008.
3. Котелевская, И.В. Правовые акты: учеб.-практ. и справочное пособие / И.В. Котелевская, Ю.А. Тихомиров. – М.: Юринформцентр, 1999. – 381с.
4. Глазунова, Н.И. Система государственного управления / Н.И. Глазунова. – М.: Проспект, 2006. – 551с.

HR-БРЕНД: АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ НА ПРАКТИКЕ

А.Д. Выползов

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Что такое HR-брендинг?

HR-брендинг – это система мероприятий, направленных на создание благоприятного имиджа работодателя. [2]

В современных условиях работодатель старается привлечь в организацию (компанию) лучших и профессиональных сотрудников, поэтому формирование HR-бренда является актуальным.

HR-бренд формирует образ компании как хорошего места работы в глазах всех заинтересованных лиц. В связи с этим принято выделять внешний HR-бренд и внутренний HR-бренд.

HR-бренд в сознании людей это социальные представления, ценности, образы и оценки, воплощением которых является компания. [1]

Внешний и внутренний HR-бренд являются элементами структуры общего бренда компании, куда также входят бренд товара, бренд потребителей товара, бренд руководителя, социальный и бизнес бренд.

Как формируется HR-бренд?

HR-бренд, как и любая другая бренд-составляющая компании, строится на маркетинге.

К HR-бренду, как и к маркетингу, применима концепция «4 Р»: People (люди), Pay (компенсации), Position (позиции), Prospects (перспективы). [4]

Итак, можно выделить следующие этапы создания HR-бренда [2]: 1. Initial Idea (начальная идея); 2. Essence (суть); 3. Naming (имя); 4. Dressing (одежда); 5. Tasting (тестирование); 6. Bible (библия); 7. Communication (коммуникация); 8. Entrusting (передача); 9. Implementation (реализация); 10. Analysis (анализ).

Согласно исследованию Ассоциации Greatplacetowork, составителя рейтинга 100 лучших работодателей журнала Fortune, компании с сильным HR-брендом получают следующие важные конкурентные преимущества: [2]

- высокая производительность труда и рентабельность персонала
- снижение показателя текучести персонала
- устойчивое положение на рынке во время экономических спадов
- больше инициативы, творчества и инноваций со стороны персонала

Как же использовать HR-бренд и оценить его эффективность?

HR-бренд как инструмент управления персоналом является основной составляющей корпоративной культуры компании, которая позволяет персоналу «открыться миру». Можно применять социальную рекламу, используя уже существующий товарный бренд компании, также персонал может работать с клиентами компании, развивая HR-бренд. [1]

По мнению Алексеевой И., генерального директора коммуникационного агентства PR Partner, оценка эффективности HR-бренда, самое сложное для компании. Директор департамента кадрового консультирования, АО КГ «Бизнес-КРУГ Губанова Ю. говорит, что «Самый простой показатель эффективности HR-бренда – это снижение процента текучести персонала и увеличение количества соискателей, желающих работать в компании».[5]

В заключении стоит еще раз сказать, что HR-бренд является актуальной темой в российском деловом сообществе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- 1)Мансурова Р.Е, HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала. – БХВ-Петербург, СПб.: 2011.
- 2) Осовицкая Н.А,HR-брендинг: лучшие практики десятилетия. – Питер, 2016.
- 3) Осовицкая Н.А, HR-брендинг. Как стать лучшим работодателем в России. – Питер, 2012г
- 4) ПОСТРОЕНИЕ HR-БРЕНДА КОМПАНИИ: КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ, ИНСТРУМЕНТЫ [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.exectgroup.com/infocenter/articles/postroenie-hr-brenda-kompanii-kriterii-pokazateli-instrumenty> (Дата последнего обращения 6.11.2016)
- 5) Как оценить эффективность HR-брендинга? [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/blog/kak-ocenit-effektivnost-hr-brendinga> (Дата последнего обращения 12.10.2016)

ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОХРАНЕНИЮ, ПОПУЛЯРИЗАЦИИ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОХРАНЕ ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ (НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ)

М.А. Гаврилова

С.В. Шарыбар, д.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

В Новосибирской области по состоянию на 31.12.2015 года на государственной охране состоит 2269 объектов культурного наследия (памятники истории и культуры). В том числе объектов культурного наследия федерального значения и местного (муниципального) значения.

Объекты природы, истории и культуры нашей страны составляют большую часть в культурном и природном наследии мира, вносят важнейший вклад в развитие нашей страны и мира в целом, что и предопределяет высочайшую ответственность российского народа и государства за сохранение своего наследия и передачу его последующим поколениям [2].

Финансирование мероприятий по сохранению, популяризации и государственной охране объектов культурного наследия за счет средств, получаемых от использования находящихся в собственности субъектов Российской Федерации и в муниципальной собственности объектов культурного наследия, включенных в единый государственный

реестр объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, и (или) выявленных объектов культурного наследия, осуществляется в порядке, определенном законами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в пределах их компетенции.

Процесс освоения средств на ремонт объектов культурного наследия имеет свои особенности. Предоставление средств областного бюджета и федерального бюджета основывается на выделяемых лимитах. Соответственно в течение финансового года расходуются средства на ремонтные, производственные, капитальные работы.

Учитывая ежегодные изменения перечня объектов культурного наследия, а также работ по сохранению объектов культурного наследия Новосибирской области и освоение бюджетных ассигнований, количество памятников, состоящих на государственной охране 2013-2015 гг., происходит увеличение роста объектов по видам памятников: архитектура, история, археология, искусство, достопримечательные места. Что должным образом ведет к увеличению лимитов на содержание и сохранение объектов [3].

На сегодняшний день отношение людей к объектам культурного наследия проявляется в вопросах сохранения ценности культуры и ее обслуживания. Ежедневно поступают обращения граждан в Управление, Правительство Новосибирской области, и в иные государственные и федеральные органы с просьбой о помощи сохранения объектов, постановки на учет, выделения денежных средств и обслуживания их.

Большая часть объектов культурного наследия Российской Федерации находится в государственной и муниципальной собственности, поэтому на государственные органы и органы местного самоуправления возложена основная задача сохранения данных объектов, поиск средств и привлечение финансирования на эти цели, разработка специальных программ, а также задача эффективного использования и распределения бюджетных средств в данной сфере.

Бюджетное финансирование зависит от вида и уровня собственности на объект культурного наследия. За счет бюджетных средств могут финансироваться мероприятия по сохранению объектов культурного наследия, находящихся в пользовании частных лиц. Так, частные лица могут получать бюджетные средства в виде субвенций на совершение целевых расходов и субсидий для долевого финансирования целевых расходов, в том числе и расходов по сохранению объектов культурного наследия.

Источниками финансирования являются: федеральный бюджет; бюджет субъекта Российской Федерации; муниципальный бюджет; иные источники.

Субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания в соответствии с БК РФ и Федеральным законом от 01.01.2001 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях" предоставляются также бюджетным и автономным учреждениям. Представляется, что подведомственные учреждения должны иметь программу развития на каждый год, чтобы грамотно выстраивать деятельность в сфере реставрации [1].

Еще одной федеральной программой является инвестиционная программа. Представляет собой документ, устанавливающий распределение предусмотренных в ФЗ о ФБ на очередной финансовый год и плановый период главным распорядителям средств федерального бюджета, бюджетных ассигнований на реализацию инвестиционных проектов [4].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон "О некоммерческих организациях" от 01.01.2001 N 7-ФЗ.
2. Федеральный закон "Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации" от 25.06.2002 N 73-ФЗ.
3. Управление по государственной охране объектов культурного наследия Новосибирской области URL: <http://www.ugookn.nso.ru/> [10.11.2016]

ОСОБЕННОСТИ ТЕЛЕФОННОГО ИНТЕРВЬЮ ПРИ ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА

И.А. Гинтер

А.В. Черепанов, к. э. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Отбор персонала представляет собой процесс изучения не только профессиональных качеств работников, но и психологических. Проводится для определения пригодности кандидата на должность для выполнения непосредственных обязанностей, а так же проводится выбор из совокупности претендентов наиболее подходящего лица с учетом его квалификации, личных качеств, специальности. Прежде чем принять решение о приеме на работу кандидат должен пройти несколько этапов отборах [1].

Собеседование по телефону занимает достойное место в HR-практике. Чаще всего оно не заменяет, а является первоначальным этапом перед традиционной встречей в офисе: прежде чем пригласить кандидата на интервью, менеджер по кадрам задает ему несколько вопросов по телефону и уже после этого принимает решение о приглашении на очную встречу.

Не во всех организациях соблюдается рекомендуемый многими исследователями и практиками алгоритм телефонного собеседования. Этот недостаток связан с отсутствием должной подготовки менеджера или недостатком времени, что в целом подтвердили результаты эксперимента в рамках исследования, проведенного автором (табл. 1).

Таблица 1. Анализ интервью

Порядок проведения	Соблюдение структуры интервью(+/-)					
	«Платина»		«Ростелеком»		«МТС»	
Приветствие	+		+		+	
Уточнение личности кандидата	—		—		—	
Представиться (имя, компания)	+		+		+	
Цель звонка	—		+		—	
Вам удобно говорить?	—		—		—	
Вы в настоящее время ищите работу?	+		+		+	
Презентация компании	+		+		+	
Уточнение готовности кандидата	—		+		+	
Назначение даты, времени, места, напоминание о себе (имя)	+	—	+	—	+	—
Завершение контакта. Прощание. Пожелание	+	—	+	+	+	+

По результатам эксперимента можно сделать следующие выводы: менеджеры по подбору персонала в исследованных организациях не следуют алгоритму телефонного собеседования. Не уточнили личность собеседника, располагает ли он временем для осуществления данного разговора, не напомнили свое имя. Так не выдерживалась структура разговоров и временные рамки. Не прозвучали такие вопросы, как: смогу ли работать по составленному графику, устраивает заработная плата или нет. Специалисты не внимательно изучили анкету, не учли пункт об образовании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Королевский М.И. Поиск и отбор персонала. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2013. – 254 с.

ХЕДХАНТИНГ И ЕГО ПРИНЦИПЫ

О.А. Головачева

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Хохлова Т.П. определяет хедхантинг как «...перспективный способ подбора особенно ценных, «штучных» специалистов. На сегодняшний день это, пожалуй, самая эффективная технология, которая сформировалась в ответ на потребность в эксклюзивных кандидатах на позиции топ-менеджеров и ключевых специалистов. Причем сами кандидаты чаще всего не находятся в поиске новой работы, и требуется немало усилий для того, чтобы заинтересовать их рассмотреть кадровое предложение, не говоря о том, чтобы побудить сменить место работы.

Рынок хедхантинговых услуг является сравнительно молодым. Развиваться в России он стал в 90-х годах, первая компания с услугами хедхантинга появилась в 1993 году»[2].

Неверным является представление о хедхантинге как охота за головами, в прямом смысле. Это долгий процесс подбора персонала, т.к для качественной работы необходимо соблюдать следующие принципы работы как с компанией-заказчиком так и с будущим кандидатом:

1. Изучение компании-заказчика (Почему компания является лучшим выбором для потенциального кандидата?).

2. Точное описание предполагаемой должности (Чем должен будет заниматься потенциальный кандидат? Какие условия компания-заказчик может предложить для потенциального кандидата?)

3. Изучение основных руководителей компании. Необходимо изучить психотипы руководителей, для того что бы потенциальному кандидату как и руководителям было комфортно работать т.к можно найти подходящего кандидата по деловым качествам, но не совместимым с личностью руководителя.

4. Планирование работы над заказом и контроль процесса работы. Структурирование работ т.к. большой объем работы и информации, для того чтобы не упустить важных моментов и подходящих кандидатов; взаимодействие с кампанией-заказчиком на протяжении всей работы и своевременная корректировка информации.

5. Анализ компаний-конкурентов, возможных кандидатов; использование активных методов активного поиска.

6. Сбор информации о кандидатах, сбор рекомендаций, отбор и создание «малого» списка кандидатов.

7. Работа с информацией, подготовка отчета для руководителя компании-заказчика, выбор кандидатов.

8. Подготовка заказчика к встрече с кандидатом.

9. Проведение встречи руководителя компании-заказчика с кандидатами на предполагаемую должность, выбор кандидата.

10. Заключение договора и сопровождение специалиста во время адаптационного периода.

Таким образом, показано, что хедхантинг - это трудоемкий процесс на который используют много времени и ресурсов, но на данный момент на рынке услуг является самым эффективным способом подбора топ-специалистов в компании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Беленко П. Поиск, оценка и мотивация топ-персонала. Технологии Executive search и Headhunting / П. Беленко.- М.: Издательство КЮГ, 2011.- 208 с.
2. Хохлова Т.П. Инновационные технологии современного менеджмента/ Т.П. Хохлова // Сфера услуг: инновации и качество. - 2012.-№6.- С.16.

ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

К.А. Деменцева

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [1].

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням. Данное определение было использовано с 2007 года во всех документах, разработанных с участием Центра изучения проблем профессионального образования [2].

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида деятельности. Именно в данной трактовке понятие «профессиональный стандарт» введено в 2012 году в Трудовой кодекс Российской Федерации [3].

Процесс разработки профессиональных стандартов в рамках государственного заказа был запущен в начале 2013 года.

В настоящее время практика разработки профессиональных стандартов сопровождается рядом трудностей, как любые инновации. Основными причинами, осложняющими становление системы профессиональной стандартизации в настоящее время, являются:

1. несформированность позиции работодателей по поводу целесообразности разработки и эффективности использования профессиональных стандартов как новых механизмов управления персоналом и повышения качества профессионального образования;
2. отсутствие широкого экспертного сообщества, способного квалифицированно осуществлять инновационное и методическое сопровождение процесса разработки профессиональных стандартов;
3. отсутствие общепринятых подходов в методике формирования профессиональных стандартов, существование терминологических разногласий, что приводит к неоднозначному оцениванию качества профессиональных стандартов.

В основе разработки профессионального стандарта лежит методика функционального анализа. Профессиональная деятельность специалиста рассматривается с точки зрения его трудовых функций, начиная с постановки цели трудовой деятельности и заканчивая определением конкретных трудовых действий. Результаты анализа профессиональной деятельности специалиста формализуются в виде функциональной карты. Каждый модуль функциональной карты – трудовая функция содержит требования к необходимым знаниям и умениям, которыми должен владеть работник [1].

Основные этапы в процессе формирования профессионального стандарта:

1. создание рабочей группы;
2. проведение опросов и формирование проекта функциональной карты;
3. обсуждение проекта профессиональных стандартов в профессиональном сообществе, корректировка и утверждение.

Профессиональный стандарт в его современном понимании системно и полноценно отражает трудовую деятельность работника, опираясь на компетентностный и деятельностный подходы, и является прозрачным для определения результатов труда.

Структура профессионального стандарта обеспечивает измеримость требований и возможность формирования на их основе механизмов оценки квалификации работника.

В условиях постоянных технологических и организационных изменений, происходящих в сфере труда, профессиональные стандарты должны иметь мобильный характер, являясь «живым» документом, который оперативно учитывает важные изменения профессиональной сферы. При этом профессиональные стандарты разрабатываются на основе лучшего производственного опыта в отраслях экономики, ориентированного на обеспечение конкурентоспособности на национальном и мировом уровнях. В профессиональных стандартах фиксируются актуальные и опережающие требования к содержанию и качеству выполнения трудовых функций работником.

12.04.2013 года приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации утвержден макет профессионального стандарта. В структуру макета входят следующие разделы:

1. общие сведения;
2. функциональная карта вида профессиональной деятельности;
3. характеристика обобщенных трудовых функций;
4. обобщенные трудовые функции;
5. описание входящих в нее трудовых функций, действий, необходимых умений и знаний;
6. дополнительные сведения о профессиональном стандарте.[3].

В настоящее время вопрос о необходимости и возможностях применения профессиональных стандартов в системе управления персоналом актуален для многих работодателей. В официальном документе «Положение о профессиональном стандарте», утвержденном Распоряжением Президента РСПП отмечается, что профессиональный стандарт предназначен для:

1. проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;
2. формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов;
3. решения широкого круга задач в области управления персоналом (разработки стандартов предприятия, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; отбора, подбора и аттестации персонала, планирование карьеры);
4. проведение процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и прочее).[4].

В частности, для работодателей внедрение профессиональных стандартов в систему управления персоналом дает возможность:

1. проведение процедуры оценки квалификации, аттестации и сертификации работников на основе актуальных, четких и понятных корпоративных требований к работнику;
2. формирование корпоративных модульных программ обучения и переподготовки на основе требований профессионального стандарта;
3. снижение затрат на подбор персонала, сроков адаптации новых сотрудников, повышение эффективности кадрового отбора за счет:
 - 1) унифицированного и объективного подхода (оценочных средств) к выбору кандидаты;
 - 2) формирования четких требований к профессиональной компетентности работника с учетом специфики корпоративной и организационной культуры;

3) наличия у кандидата сертификата соответствия заданному уровню квалификации (в случае создания отраслевого центра сертификации);

4) наличия у кандидата документа, подтверждающего прохождение целевой программы обучения (диплома) в образовательной организации;

4. выстраивание актуальной системы оплаты труда и тарификации на основе действительной квалификации работника, а не формально присвоенного разряда;

5. формирования и поддержания высокого профессионального уровня трудовых ресурсов, наиболее полно соответствующего потребностям работодателя, и, следовательно, повышения производительности труда и конкурентоспособности компании;

6. развития корпоративной мобильности кадров и прочее.

Процесс разработки профессиональных стандартов носит очень масштабный характер с точки зрения временных, финансовых, внутриорганизационных затрат.

На разработку профессионального стандарта по одному виду экономической деятельности может уйти 4 – 6 месяцев.

Работодатель может воспользоваться уже существующими национальным профессиональными стандартами и адаптировать их под конкретное производство или организационную корпоративную культуру, тем самым получив документ, отвечающий требованиям конкретной компании.

Определив для себя необходимость в разработке собственных корпоративных профессиональных стандартов, работодателю нужно подойти к планированию всего процесса грамотно: определить приоритетную область, виды экономической деятельности, которые наиболее остро нуждаются в анализе и преобразованиях и могут служить платформой для дальнейших изменений в системе управления персоналом. Критерии выбора могут быть различными: массовая занятость, высокие темпы модернизации, высокая текучесть кадров, низкая производительность труда, новые профессии и прочее.

На сегодняшний день структура управления персоналом в крупных организациях имеет достаточно унифицированную форму, состоящую из функциональных блоков, каждый из которых имеет свои задачи, реализация которых в полном объеме обеспечивает работу всей службы управления персоналом. Профессиональный стандарт никак не меняет эту организационную модель, он становится ядром системы и вносит свои коррективы в каждый блок [3].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ефремова О. С. Стандарты профессиональной деятельности (профессиональные стандарты) [Текст]: практическое пособие / О. С. Ефремова. – М.: Альфа – Пресс, 2015. – С.5.

2. Михайлова Е. И. Профессиональный стандарт. Формирование трудовых ресурсов высокой квалификации [Текст]: сборник / О. М. Чоросова, Р. Е. Герасимова. – М.: ООО «Русское слово - учебник», 2013. – С.45.

3. Федотова В. В. Профессиональные стандарты в России: современное состояние вопроса, возможности применения [Текст]: сборник / В. В. Федотова. – Екатеринбург: УрФУ, 2013. – С. 10 – 44.

4. Положение о профессиональном стандарте, утвержденное Распоряжением Президента РСПП № РП-46 от 28.06.2007. [Электронный ресурс]. – Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – (дата обращения: 15.08.2016).

ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

П.Д. Дюков

Ю.И. Власенко, бизнес-тренер

Новосибирский государственный аграрный университет

Успех каждой компании зависит от сотрудников. Самой важной частью организации эффективного производственного процесса – это подбор и оценка персонала. Главное – это понимать, кого вы ищете, а также иметь работающий набор инструментов для оценки соответствующих кандидатов.

В современных организациях оценка персонала это не только источник информации об уровне квалификации работников, но и метод изучения индивидуальных черт и потенциала сотрудников. Это служит основой для принятия таких организационных решений, как отбор кадров, кадровые перемещения, зачисление в кадровый резерв, обучение и развитие персонала, стимулирование работников к труду, формирование эффективных команд, создание благоприятного морально-психологического климата в организации и др.

Возросшие требования к качеству продукции и оказываемых услуг, а также необходимость пересмотра отношения к персоналу обусловили возрастающий интерес к оценке персонала как важнейшему фактору производства [1].

Процедура оценки персонала является базовой для многих аспектов кадровой работы, в частности: при приеме на работу (оценка степени готовности кандидата к работе в должности, определение наличия или отсутствия у него необходимых для эффективной работы качеств); продвижении по карьерной лестнице (оценка степени подготовленности кандидата к выполнению новых функций); обучении (оценка уровня профессиональной компетенции, выявление необходимых знаний и навыков, а также определение направлений обучения и развития сотрудника); реорганизации (оценка возможности сотрудника приспособиться к новым условиям работы, выбор наиболее адаптивных и эффективных сотрудников для дальнейшей работы в компании); сокращении и увольнении (оценка перспектив для сотрудника и рекомендации для более успешной работы), поощрении (установление мер, от которых зависит размер премий и компенсаций).

Оценка труда дает возможность решить такие кадровые задачи, как: определения потенциала для продвижения и снижения риска выдвижения некомпетентных сотрудников; снижение затрат на обучение; поддержка у сотрудников чувства справедливости и повышение трудовой мотивации; организация обратной связи сотрудников о качестве их работы; разработка кадровых программ обучения и развития персонала.

Для того чтобы процедуры оценки труда были эффективны на каждом конкретном предприятии, они должны отвечать следующим требованиям:

- используемые критерии должны быть понятны исполнителю и оценщику;
- информация, используемая для оценки, должна быть доступна;
- результаты оценки должны быть связаны с системой поощрения;
- система оценки должна соответствовать ситуационному контексту. [2]

Система оценки персонала - система способов измерения стоимости основного человеческого ресурса. Экономически она характеризует эффективность ресурса с точки зрения целевой функции (критерия оптимальности). Благодаря ее использованию достигается наилучшее использование имеющихся ресурсов (трудовых, производственных, природных и т.п.).

Существуют деления на категории системы:

Субъект оценки - тот, кто оценивает. Субъектами могут быть: линейные руководители и подчиненные; работники службы управления персоналом; коллеги и др. работники; иные лица (независимые эксперты и специалисты оценочных центров); само оцениваемое лицо. Субъекты оценки подразделяются на формальные и неформальные. К формальным относят

руководителей и работников служб управления персоналом. Неформальные - коллеги, независимые эксперты - дают заключение, которое учитывается формальными субъектами при принятии управленческих решений.

Объект оценки - тот, кого оценивают - отдельный работник или группа работников, выделенная по определенному признаку (например, по профессиональному признаку).

Предмет оценки - личные качества работников, процесс и результативность труда.

Подробнее рассмотрим 3 метода оценки персонала, которые более четко и разносторонне раскрывают все оценочные показатели.

Аттестация кадров – важная составная часть управления персоналом, наиболее эффективная форма оценки кадров. Обязательной аттестации подлежат работники в предусмотренных отдельными законами случаях. Добровольная аттестация проводится по усмотрению (решению) администрации с целью оптимизации управления персоналом, а значит, для повышения работоспособности и устойчивости бизнеса.

Аттестация является одной из наиболее распространенных форм оценки работы персонала, а точнее - соответствия занимаемой должности.

Регулярная процедура оценки деловых и личностных качеств работников, их трудовых показателей подразумевает использование этих результатов в целях улучшения подбора и расстановки персонала, постоянного стимулирования работников к повышению квалификации, улучшению качества и эффективности работы. Эффективность работы организации складывается в целом из эффективности использования всех организационных ресурсов, в том числе потенциала каждого сотрудника.

Метод оценочных центров. Оценочный центр представляет собой особую форму аттестации, цель которой - выявить потенциал работника для продвижения его по карьерной лестнице. Центр представляет собой серию упражнений, таких, как групповое обсуждение без лидера, ролевые игры, деловые игры и подготовка десятиминутных речей. При этом группу кандидатов на продвижение собирают в относительно изолированном помещении (например, в загородном отеле), где они в течение одного-трех дней проходят все эти испытания. Оценкой их действий занимаются специально подготовленные менеджеры компании. Иногда оценочные центры используют для первоначального отбора руководителей среднего звена, менеджеров и торгового персонала.

Система оценки по модели 360 градусов. Метод оценки 360 градусов основан на комплексном анализе субъективных оценок окружающих сотрудника людей. Именно в этом состоит главное достоинство метода, поскольку он позволяет сотруднику понять, как другие люди внутри организации (и за ее пределами) воспринимают его личные и профессиональные способности, особенности поведения и взаимодействия с окружающими людьми.

Оценка по методу 360 градусов позволяет получить структурированный коллективный отзыв о компетентности сотрудника в тех областях, которые являются ключевыми для успешной работы.

Результаты оценки позволяют сотруднику увидеть свои сильные и слабые стороны, а также спланировать конкретные способы развития профессиональных/менеджерских навыков с целью повышения эффективности работы.

Эффективность любой организации оценивается по степени достижения поставленных целей. Главный ключевой ресурс компании – человеческий, поэтому организация заинтересована в регулярной оценке его эффективности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- 1.Алехина И. Морально-этические аспекты управления: практические рекомендации. М.: Дело, 2007. – 104 с.
- 2.Под ред. Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. Управление персоналом. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ: ГЕОБРЕНДИРОВАНИЕ И ПРОДВИЖЕНИЕ

Т.В. Елисеева

С.С. Цукарев, к.э.н., проф.

Новосибирский государственный аграрный университет

Известно, что комплексность развития региона основывается не только на границах территории, но и на системе внутренних и внешних коммуникаций, взаимосвязей и взаимозависимостях. Маркетинг выделяя факторы развития на различных уровнях решает вопросы: на макроуровне – повышение привлекательности территории, на микроуровне – для местного населения.

Сельские территории Новосибирской области, как и других районов и областей Сибири не имеют четко сформированной маркетинговой политики, в следствие, чего снижается их привлекательность как для населения, так и для внешних аудиторий. К сожалению, имея территориальные ресурсы, потенциал, слабоосвещенными остаются вопросы создания «бренда» отдельных территорий. Слаборазвитость маркетинга на селе подтверждается также миграцией сельского населения в города, в виду низкой степени комфортности проживания.

В последнее время множество работ посвящено развитию теоретических аспектов маркетинга сельских территорий, как на региональном уровне, так и на уровне страны.

Под брендингом сельской местности понимают придание ей таких характеристик, которые позволяют сделать местность особенной, отличаться от других и быть уникальной. [3]

Кроме того, выделяют геобрендинг (брендинг территорий) – это стратегия развития и повышения конкурентоспособности территориальных образований – от малонаселенных пунктов до больших регионов. [2]

Брендинг сельской территории, под которым на наш взгляд необходимо понимать выделение, создание и продвижение особенностей сельской территории, основанное на геоэкономических и историко-культурных особенностях и направленное на повышение ее привлекательности как для внутренних, так и для внешних аудиторий.

К основным приемам маркетинга сельских территорий относится: сельский туризм (агротуризм), экотуризм, мероприятия событийного характера (Заволокинский фестиваль, Сорочинская ярмарка, Сельская олимпиада и другие).

В Новосибирской области сельский туризм практически отсутствует, поэтому конкуренция в этом сегменте достаточно слабая. В основном, туры организуются в Хакасии, на Алтае, Республике Алтай и продвигаются посредством Интернет.

На практике современный интернет – это единая коммуникационная среда, связывающая 1,5 млрд. человек по всему миру. В России количество пользователей Интернета составляет более 40 млн человек, 36% населения страны [1].

Среди интернет-источников, продвигающих агротуризм в регионах России, можно выделить:

- <http://www.samaraintour.ru/17227> (туры выходного дня Красноярского края);
- <http://kk-fortuna.ru/archives> (туры выходного дня в Тверской области);
- <http://www.volga-tours.ru> (туры выходного дня вдоль реки Волга);
- <http://точкаотдыха.рф> (экотуризм);
- <http://shenkur.ru/turprodukt> (туры выходного дня в Шенкуре) и многие другие.

На примере Кочковского района Новосибирской области можно выделить, с одной стороны богатство разнообразия флоры и фауны, трудовыми ресурсами, а – с другой отсутствие особых природных источников и многовековой истории, так необходимых для привлечения туристов и заинтересованных аудиторий. В тоже время достоинством территории является река Карасук, но отсутствие туристической инфраструктуры

препятствует развитию туризма. Целью маркетинга в данном случае было решение социально-экономических проблем территории при сохранении ее особенностей.

На основе проведенных исследований нами предлагаются внедрение следующих инструментов маркетинга для сельских территорий, вытекающих из геоэкономических особенностей и историко-культурного наследия района (таблица).

Таблица. Предложения по брендированию сельских территорий Кочковского района

Наименование	Особенность территории	Цель брендирования	Бренд территории	Целевая аудитория
Быструхинский	Исторически торговый центр	Активизация торговой деятельности	«Чалдонская ярмарка»	Инвесторы
Троицкий	Наличие развитой животноводческой базы	Привлечение инвесторов к развитию с.-х. угодий	Животноводство	Инвесторы
Черновский	Наличие ХПП, мельницы	Привлечение инвесторов к развитию с.-х. угодий	Хлебный край	Инвесторы
Кочковский	Наличие спортивных объектов	Сформировать заинтересованность населения к спорту	Спорт	Местное население
Новоцелинный	Самое молодое поселение района, Дом культуры	Создание культурного центра	Культура	Местное население
Ермаковский	Степи, отсутствие водоемов, отсутствие «богатой истории»	Возрождение села	Сельский туризм «Сибирский шерстяной платок»	Туристы, инвесторы
Жуланский	Наличие сырзавода	Привлечение инвесторов и заинтересованных лиц	Сыр	Туристы, торговые организации
Красносибирский	Центр досуга и охоты	Организация любительской охоты	Охота	Туристы, инвесторы
Новорешетовский	Наличие 2 водоемов	Организация любительской рыбалки	Рыба	Туристы, инвесторы
Решетовский	Исторический центр	Укрепление исторического наследия	Древние поселения	Туристы, инвесторы

Таким образом, развитие маркетинга сельских территорий Кочковского района направлено на интересы внешних аудиторий: инвесторы, туристы и внутренней аудитории – местного населения.

Исходя из проведенного исследования и разработанных предложений:

1. Слаборазвитость брендирования сельских территорий и их разнообразие предопределяют необходимость разработки единой маркетинговой политики, направленной на продвижение сельских территорий.

2. Брендинг сельских территорий, должно быть направлено не только на привлечение внешних аудиторий, но и на решении внутренних социально-экономических проблем.

3. Предложения по брендированию сельских территорий Кочковского муниципального района Новосибирской области, отражают геоэкономические особенности территории и историко-культурные ценности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Аношкин А.А. Маркетинг территории в Интернет-пространстве / А.А. Аношкин, Р.О. Матусевич // Проблемы современной экономики. - 2010. - № 2. - С. 273-275.

2. Шалыгина Н.П. Брендинг как инструмент развития сельского туризма в Белгородской области / Н.П. Шалыгина, М.В. Селюкова, Е.В. Курач // Современные проблемы науки и образования. – 2013. - № 3. - С. 322.-329.

3. Турьянский А.А. Брендинг как фактор повышения имиджа муниципального образования // Современные проблемы науки и образования. - 2014. - № 1. - С. 459-470.

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

Е.Е. Ефанова

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Управление талантами – целенаправленная деятельность компании по созданию, развитию и использованию когорты талантливых сотрудников, умеющих эффективно решать сложные бизнес-задачи [2].

Главная задача в управлении талантами – это умение прогнозирования, когда и какие человеческие ресурсы могут понадобиться организации и создать максимально комфортные условия для их привлечения.

Силы, движущие управлением талантами, имеют два глубоких проявления.

Во-первых, власть перешла от компании к персоналу, теперь у талантливых людей есть более мощный рычаг, повышающий их карьерные ожидания. Стоимость таланта растет. И это ставит сложную задачу перед организациями: им придется постараться, чтобы выиграть битву за талантливых менеджеров.

Во-вторых, умелое управление талантами стало ключевым источником конкурентного преимущества. Компании, которые эффективнее ищут, развивают, вдохновляют и удерживают талантливых работников, получают лучшую, чем другие, долю критического дефицитного ресурса и резко повысят свои результаты [3].

Таким образом, талантливые сотрудники важны компании для того, чтобы оставаться конкурентоспособными и востребованными на рынке. Именно поэтому, компании переманивают хороших специалистов у компаний-конкурентов, ищут талантливых сотрудников и предлагают им максимально комфортные условия, что бы удержать их в своей компании.

HR-менеджер должен управлять талантами с целью получения конечного результата по двум направлениям, включая «войну за таланты»: 1) организации (система управления персоналом); 2) рекрутинговые и консалтинговые организации, а так же «войну за креатив»: 1) управление кадровым резервом путем использования элементов системы управления талантами, развитие персонала организации; 2) ВУЗы: новые технологии и методы изучения [2].

Во многом благодаря корпоративной культуре и системе ценностей организации обеспечивается деятельность по управлению талантами. Хороший психологический климат в коллективе – один из важных мотивирующих моментов для удержания сотрудников. Репутация компании так же способствует удержанию талантливых сотрудников, а так же

вдохновляющим элементом для деятельности.

Управление талантами относится к кадровым услугам организации. Это процесс, который пересекается и протекает параллельно с остальными кадровыми процессами, но акцентирует внимание на определенной группе сотрудников, то есть цель управления талантами постепенно становится одной из кадровых подсистем и включает в себя формализованные методы для определения талантливых личностей и их поиска, для их трудовой мотивации и стабилизации.

Цель управления талантами – подготовить резервы талантливых сотрудников на ключевые должности с целью использования их в перспективе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Будро Д. Обновленный HR. Актуальные техники эффективного использования талантов в бизнесе. [Текст]/ Д. Будро. – М.:Наше слово. – 2014. – 288 с.
2. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Шаталов Д.В. Управление талантами как HR-технология [Текст] / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, Д.В. Шаталов // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2013. – №1
3. Одегов Ю.Г. Управление талантами – реальность современного менеджмента. [Текст] / Ю.Г. Одегов // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – №1.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Е.А. Жерибор

Д.А. Севостьянов, к.м.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Социальный процесс в организации – это постоянные значимые изменения, при которых происходит столкновение личностей, групп с различными мнениями и интересами, в ходе которых структурируются взаимоотношения под влиянием внешних факторов: политических, экономических, правовых, духовных и др.

Реализация социальных процессов в организации происходит между работодателем, администрацией и наемными работниками. Результат их взаимоотношения отвечает или не отвечает их социальным потребностям, социальным интересам.

Управление социальными процессами в организации – один из важных видов управления; это вырабатывание показателей социального развития социума, акцентирование возникающих в нем социальных проблем, это создание и использование методов их решения. Управление обязано гарантировать устойчивое положение в управляемой системе, решение социальных проблем, появляющихся вследствие безосновательных экономических решений, осложнение политической ситуации, стихийных бедствий и других причин. Если результат изменений приводит к дифференциации и обогащению существующих взаимоотношений, то можно сказать, что организация развивается. Если изменения приводят к исчезновению взаимоотношений, то говорим, что эффективность труда снижается и всё идёт к регрессу. И если социальные процессы ведут к идеалу, то организация прогрессирует в своём развитии.

Социальные процессы содержат распределение всех отношений, зависимостей, взаимодействий между всеми составляющими компонентами взаимоотношений разного вида в организации. Организация должна рассматриваться не как неподвижное состояние, а как процесс, который постоянно длится, безграничная масса событий и изменений. Любая организация может быть «живой» до тех пор, пока внутри неё что-то происходит, предпринимаются какие-либо действия, протекают различные процессы, что-то меняется. Вся социальная реальность представляет собой движение, поток изменений различной скорости, интенсивности.

Социальные процессы играют огромную роль в деятельности организации и являются важным элементом её производственного и экономического потенциала. Основное назначение социальных процессов в организации заключается в том, что они могут способствовать обеспечению экономического роста, увеличению производительности, эффективности и качества труда работников. Прогрессивное развитие социальных процессов будет осуществляться эффективно, если в ней заинтересованы работодатель, администрация и наемные работники. Они должны осуществлять совместную деятельность, направленную на согласование интересов и решение социально-экономических и производственных проблем предприятия.

ОТЛИЧИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА ОТ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УПРАВЛЕНИЯМ ТРУДА

М.Г. Зайцева

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

1 января 2014 года вступили в силу два Федеральных закона от 28.12.2013 № 426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Федеральный закон № 421-ФЗ от 28.12.2013 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» в соответствии с которыми распространенная и отработанная на практике процедура аттестации рабочих мест (АРМ) по условиям труда заменяется процедурой специальной оценки условий труда (СОУТ).

СОУТ – является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, оценке уровня их взаимодействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов [1].

Отмена АРМ связана с непродуктивностью процедуры. Во-первых потому, что не достигалась одна из основных целей – улучшение условий труда на рабочих местах. Во-вторых, работодатели не имели особой заинтересованности ни в ее проведении, ни в последующей реализации мероприятий по совершенствованию системы охраны труда на предприятии.

С СОУТ немного иначе – это единственная процедура, которая позволяет решить вопрос, предоставлять ли работникам гарантии и компенсации за условия труда, и определить размер страховых взносов. Обеспечение этой процедуры возложено на работодателя. При этом, работодатель получает инструмент, позволяющий существенно экономить на оплате труда работников вредных производств [3].

Сказать о том, что раз уж спецоценку выделили в отдельный институт и процедура имеет уникальный порядок, нельзя, так как СОУТ сохранила в себе лучший опыт традиционной процедуры АРМ. На первый взгляд кажется, что отличий в порядке проведения нет и что она – практически та же самая аттестация. Но если проанализировать более детально, СОУТ отличается от АРМ. Основные отличия представлены (табл.).

Таблица. Отличия СОУТ от АРМ

АРМ	СОУТ
Проводится работодателем и аккредитованной организацией. Имеет три итоговые оценки: - класс условий труда (от 1 до 4); - обеспеченность СИЗ; - оценка по травмоопасности.	Проводится работодателем, аккредитованной организацией и экспертом. Имеет одну итоговую оценку: класс условий труда (от 1 до 4).

Критерии оценки и классификации УТ, основанные на различных принципах гигиенического нормирования.	Критерии оценки и классификации УТ, основанные на едином принципе нормирования – оценка вреда здоровью работника.
Измерения проводятся на всех рабочих местах (за исключением офисных и рабочих мест с классом 2).	Отдельные РМ могут декларироваться работодателем как «безопасные» без проведения измерений, если при идентификации не определены факторы в соответствии с Классификатором.
Результаты АРМ в основном касаются взаимоотношения работодателя и работника при установлении компенсаций.	Результаты СОУТ применяются как для компенсации работникам, так и отчислений (величина тарифа) в ПФР, ФСС.
Функция государства надзор и контроль.	Функция государства надзор и контроль, получение средств.

(Источник: Гузнаев Ю.В. *Внимание! Специальная оценка условий труда.: сб. / Ю. В. Гузнаев. М.: Дрофа, 2014. С.12*)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. О специальной оценке условий труда: Федеральный Закон от 28 декабря 2013 г. № 426 – ФЗ (действующая редакция, 2016) [Электронный ресурс]. – Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – (дата обращения: 10.08.2016).
2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона « О специальной оценке условий труда»: Федеральный Закон от 28 декабря 2013 г. № 426 – ФЗ (действующая редакция, 2016). [Электронный ресурс]. – Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – (дата обращения: 12.08.2016).
3. Гузнаев Ю. В. *Внимание! Специальная оценка условий труда [текст]: сборник. / Ю. В. Гузнаев. М.: Дрофа, 2014. С.20 – 21.*

ПРОБЛЕМЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.А. Збаразская

Д.А. Севостьянов, к.м.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Правильный подбор квалифицированного персонала является одним из важных условий для качественного и быстрого развития организации. В современных организациях основа управления персоналом – грамотный подбор будущих сотрудников. Организация предпринимает немало усилий и ряд действий для качественного подбора персонала на вакантные места.

На сегодняшний день проблема процесса подбора персонала являются главной в числе решений задач организации, ведь для каждой организации залогом длительного, стабильного и эффективного существования на рынке становится привлечение и формирование конкурентоспособного персонала.

В настоящее время количество людей, которые стремятся устроиться на работу именно в строительные компании огромное множество. Гражданское строительство, наряду с промышленным строительством, является одним из затратных сфер деятельности. Данный факт можно подтвердить, посмотрев на количество персонала работающего в организациях, занимающихся строительством. Однако такое положение вещей не свидетельствует о том,

что строительные организации не испытывают сложностей в подборе персонала. На самом деле их немало.

Строительные организации имеют свои специфические особенности деловой активности. В связи с этим подбору персонала в данной отрасли уделяется большое внимание, а кандидатам выдвигаются особые требования. Строительство непосредственно связано с возведением различных объектов, следовательно, потенциальный сотрудник должен иметь практический опыт работы. Данная отрасль подвержена множеству различных факторов и с точки зрения эмоционального состояния, учитываются психологическая устойчивость, уверенность, решительность и самоконтроль. Что касается руководящего персонала, то тут немаловажное значение имеют его непосредственно профессиональные навыки, а именно знание нормативно-правовой базы, высокий уровень владения специализированным программным обеспечением и деловым качествам, присущим руководящей должности.

Существование множества различных методик по подбору персонала даёт возможность более точно оценить профессионализм и компетентность кандидата на должность, так как в ходе реализации строительного проекта могут возникать различного рода специфические проблемы и вопросы, а претендент должен своевременно реагировать на сложившуюся ситуацию и принимать наиболее оптимальное решение.

Процесс подбора персонала с использованием новейших рекрутинговых технологий позволяет максимально точно произвести отбор кандидатов, а, следовательно, обеспечить компании профессиональными специалистами высокого уровня. Однако стоит отметить, что создание работникам максимально выгодных условий работы позволит привлечь специалистов необходимой компетентности.

ДРАЙВЕРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА: НА ПРИМЕРЕ РЫНКА ЖИЛЬЯ

А.Д. Зиновьев

Т.А. Афанасьева

А.И. Сучков д.э.н., проф.

Новосибирский государственный аграрный университет

Государственная жилищная политика в 1991 – 2015 гг. позволила сформировать в России основные базовые институты рынка жилья и достичь значимых положительных результатов в жилищной сфере. Основная ставка в этот период была сделана на формирование института собственности граждан на жилье и увеличение объемов жилищного строительства в целях повышения доступности приобретения жилья в собственность.

В связи с чем необходимо повысить роль местного самоуправления в градостроительных и жилищных решениях, а также взаимосвязи градостроительной политики с жилищной политикой

Необходимо обеспечить влияние местных сообществ - жителей городов и иных поселений, которые являются непосредственными потребителями жилищных благ и услуг, местных общественных объединений граждан, на принятие органами местного самоуправления градостроительных решений и формирование приоритетов жилищной политики с учетом интересов таких местных сообществ.

Для стимулирования преобразования территорий российских городов органы местного самоуправления должны шире использовать инструменты градостроительного планирования и зонирования, предъявлять в рамках градостроительных регламентов требования к эффективным планировочным структурам, разрешенным видам использования земельных участков для различных форм жилищного строительства, строительства многофункциональных зданий жилого и нежилого назначения, а также поддерживать формирование архитектурной выразительности новой застройки. Эффективным

инструментом могло бы стать налоговое регулирование в части дифференциации ставок единого местного налога на недвижимость (пока – налогов на имущество физических лиц и организаций, земельного налога) по территории и по видам использования недвижимости.

Такие изменения предполагают:

1) существенное расширение полномочий органов местного самоуправления по регулированию землепользования и застройки, реализации градостроительной, земельной, инфраструктурной (в том числе тарифной) и жилищной политики на своих территориях, отмена необоснованной возможности изъятия таких полномочий у органов местного самоуправления субъектами Российской Федерации;

2) кардинальное повышение качества градостроительного планирования и зонирования на местном уровне, использование органами местного самоуправления градостроительного регулирования как реального механизма реализации жилищной политики в городах и поселениях;

3) расширение полномочий органов местного самоуправления по созданию муниципального жилищного фонда социального использования (для предоставления в социальный и некоммерческий наем), содействию в формировании частного жилищного фонда социального использования (для предоставления в некоммерческий наем), фонда жилищно-строительных кооперативов, предоставлению гражданам субсидий на наем частного жилья;

4) существенное увеличение объемов муниципальных финансовых ресурсов путем перераспределения налоговых доходов между уровнями бюджетной системы;

5) предоставление федеральных и (или) региональных субсидий муниципалитетам с недостаточной бюджетной обеспеченностью на создание различных возможностей по жилищному обеспечению граждан с невысокими или низкими доходами без указания, какие именно механизмы улучшения жилищных условий должны использоваться муниципалитетами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Правовое зонирование города. Введение в проблемы градорегулирования в рыночных условиях / под ред. Э.К.Трутнева 2-е изд. доп. – М.: Фонд Институт экономики города 2012. – с. 376.

2. Горемыкин В.А. Экономика недвижимости: учебник – 2-е издание, перераб.и доп. – М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2013.

3. Журнал (№6) Жилищное строительство - М., 2001.

ИННОВАЦИИ

В.Ю. Ильюченко

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Термин инновация происходит от латинского слова «novatio», означающее «обновление». Если перевести дословно слово «innovation» получается «в направлении обновлений».

Само понятие «innovation» впервые появилось в научных исследованиях XIX в. Новую жизнь понятие «инновация» получило в начале XX в. В научных работах австрийского экономиста Й. Шумпетера в результате анализа «инновационных комбинаций», изменений в развитии экономических систем.

Инновация – это не всякое новшество или нововведение, а только такое, которое серьезно повышает эффективность действующей системы.¹ В общем смысле это понятие можно применять к такой творческой идее, которая была реализована.

В мировой экономической литературе инновация интерпретируется как превращение потенциального научно-технического прогресса в реальный, воплощающийся в новых продуктах и технологиях.

В литературе насчитываются сотни определений этого понятия. Например, по признаку содержания или внутренней структуры выделяют инновации технические, экономические, организационные, управленческие и др.

Так, «Б. Твист определяет инновацию как процесс, в котором изобретение или идея приобретают экономическое содержание. Ф. Никсон считает, что инновация - это совокупность технических, производственных и коммерческих мероприятий, приводящих к появлению на рынке новых и улучшенных промышленных процессов и оборудования. Б. Санто считает, что инновация - это такой общественный, технический, экономический процесс, который через практическое использование идей и изобретений приводит к созданию лучших по своим свойствам изделий, технологий, и в случае, если она ориентируется на экономическую выгоду, прибыль, появление инновации на рынке может привести добавочный доход. И. Шумпетер трактует инновацию как новую научно-организационную комбинацию производственных факторов, мотивированную предпринимательским духом.»²

В условиях современных рыночных условий применяются понятия Международных стандартов в статистике науки, технике и инноваций. Что помогает обеспечить системность понятий.

Вышеуказанные стандарты говорят о том, что инновация это итоговый результат инновационной деятельности. Результат, осуществленный в виде нового продукта или продукта который был усовершенствован. Тоже относится и к новому или усовершенствованному технологическому процессу.

В соответствии с этим, инновация содержит изменения. Главное что характеризует инновационную деятельность это функция изменения.

Австрийский ученый Й. Шумпетер в начале XX века выводит и изучает несколько новых факторов производства, которые нарушают равновесие рыночной системы, в 1911 г. Й. Шумпетер выделил пять типичных изменений: «1) использование новой техники, новых технологических процессов или нового рыночного обеспечения производства (купля - продажа), 2) внедрение продукции с новыми свойствам, 3) использование нового сырья, 4) изменения в организации производства и его материально-технического обеспечения, 5) появление новых рынков сбыта.»²

«Производить - значит комбинировать имеющиеся в нашей сфере вещи и силы. Производить нечто иное или иначе - значит создавать другие комбинации из этих вещей и сил»^{3,4}

«В 30-е годы он ввел понятие «инновация», трактуя его как изменение с целью внедрения и использования новых видов потребительских товаров, новых производственных и транспортных средств, рынков и форм организации в промышленности.»²

В современном мире инновации создаются большим количеством предприятий и организаций. Но инновационные компаний, производящих инновации ограниченное количество. Главная черта инновационных организаций состоит в ориентированности на нововведения, которые являются нормой для их деятельности.

Инновационная организация заранее ориентируется на постоянную работу над новыми продуктами, что является основой стратегии инновационной компании.

Существенное отличие инновационных организаций от организаций создающих инновации заключается в том, что у первых инновации это есть бизнес, тогда как в других организациях инновации это всего лишь часть их деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Милославский И. Новизна с последствиями. - М.: Известие, 2009. – 33 с.
2. Агарков С. А., Кузнецова Е. С., Грязнова М. О. Инновационный менеджмент и государственная инновационная политика - М.: Академия естествознания, - 2011.

3. Шумпетер Й. Теория экономического развития - М: Прогресс, - 1982. С. 158, 159
4. Трайнин А.А. Значение исследований Йосифа Алоиза Шумпетера для современного этапа развития теории инноватики.

ПОНЯТИЕ ДОЛЖНОСТНОГО ЛИЦА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

И.А. Калугина

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

На сегодняшний день понятие должностного лица широко используется в отечественном законодательстве, однако единого для всех отраслей права понятия нет. В течение длительного времени единственное определение должностного лица содержалось в уголовном праве.

В статье 285 УК РФ: «под должностным лицом понимается лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющие функции представителя власти, либо выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации» [1].

Согласно примечанию к статье 318 УК под представителем власти понимается: «должностное лицо правоохранительного или контролирующего органа, а также иное должностное лицо, наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся от него в служебной зависимости».

Однако уголовное право имеет свои задачи, отличные к примеру, от административного права. В уголовном праве должностное лицо рассматривается не как определение должностного лица, его прав и обязанностей в целом, а как установление возможности повышенной ответственности для лиц, выполняющих функции, важные для государства.

Схожее понятие должностного лица с уголовным правом содержится в административном праве [2].

В примечании к ст.2.4 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях к должностному лицу относят: «лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, то есть наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации».

По нашему мнению, интересы службы в любой организации одинаковы. Они заключаются в нормальном (соответствующем законодательству) функционировании организации. мнению для упрощения. Поэтому под должностным лицом целесообразнее считать служащего, выполняющего функции, указанные в примечании 1 к ст.285 УК.

Кроме того, в литературе довольно часто обсуждается вопрос о соотношении понятий должностного лица и представителя власти, а если быть точнее - о соответствии признаков должностного лица в примечаниях к ст.285 и признаков представителя власти, сформулированных в примечании к ст.318 УК.

По нашему мнению, понятия должностного лица и представителя власти, содержат различные стороны отношений власти.

Для уголовного права существенное значение имеют статусные признаки лица, которое может нести ответственность за причинение вреда интересам власти «внутри» самой ее системы. С этой стороны существенно отношение субъекта к власти (интересам службы). Здесь значимыми представляются: а) принадлежность к службе; б) содержание служебных функций; в) властный характер этих функций [3].

Именно эти признаки и находят отражение в определениях должностного лица.

Содержащиеся признаки представителя власти в примечании к ст.318 отражают суть отношений власти и подчинения. Они реализуются посредством организационной системы управления, структурными элементами которой выступают субъекты отношения - лица, уполномоченные исполнительной властью на осуществление управленческих функций. Поэтому центральное место в определении представителя власти отводится именно его полномочиям по отношению к лицу, обязанному подчиняться власти.

Таким образом, характеристику должностного лица и представителя власти определяет различие в предметах управления.

Список литературы:

1. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 №63-ФЗ (ред. от 06.07.2016) // Консультант плюс
2. Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях» от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 06.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016 // Консультант плюс
3. Административное право: учебник / Под ред.Л. Л. Попова. М.: Юрист, 2013.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ НАЛОГОВЫХ ПОСТУПЛЕНИЙ В БЮДЖЕТНУЮ СИСТЕМУ РФ

Калугина И.А.

А.В. Гааг, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

При реализации налоговой политики процесс прогнозирования и планирования налоговых поступлений в бюджетную систему является главным инструментом.

На сегодняшний день в Российской Федерации процесс налогового планирования и прогнозирования сталкивается с рядом проблем. К основным можно отнести пробелы в законодательной базе и отсутствие единой методики и способа составления налогового плана и прогноза.

В выработке налоговой и бюджетной политики государства налоговое прогнозирование выполняет ключевую роль. Главной задачей налогового планирования и прогнозирования является определение на заданный временной период экономически обоснованного размера поступлений налогов в соответствующий или консолидированный бюджет, а также объема налогов, подлежащих уплате конкретным предприятием – налогоплательщиком. [1, с.58].

В Новосибирской области прогноз налоговых поступлений разрабатывается Министерством финансов и налоговой политики Новосибирской области. Все отчетные данные о динамике налоговых поступлений, налоговой базе по видам налогов, имущественным и социальным вычетам по НДФЛ предоставляются Инспекцией Федеральной налоговой службы России по Новосибирской области. Налоговое прогнозирование на уровне региона осуществляется ежемесячно (кассовое планирование), ежеквартально (налоговая инспекция), на год, а также на среднесрочную перспективу (на ближайшие три года). Из нескольких вариантов прогноза утверждается план. План

представляет собой оптимистичный и пессимистичный варианты. Допускается фактическое отклонение от плановых показателей не более чем на 10 %.

По прогнозу в 2015 г. в прирост налоговых поступлений в областной бюджет Новосибирской области по налогу на прибыль организации должен составить 1,7% к 2014 году, по факту прирост составил -0,5%; прирост по НДС прогнозировался +0,6%, факт +0,4%; акцизы по подакцизным товарам (продукции), производимым на территории РФ прогнозировались +9,4%, факт -15,6%. [3]. Считаем, что данные показатели свидетельствуют о некачественном прогнозе, при составлении которого были не учтены форс-мажорные обстоятельства.

Качество налогового планирования и прогнозирования влияет не только на эффективность бюджетно-налоговой политики, но и во многом обуславливает результаты деятельности власти.

Как было отмечено выше, в Российской Федерации на сегодняшний день в процессе налогового прогнозирования и планирования имеются недостатки. Одной из главных проблем является отсутствие единой методики налогового планирования и прогнозирования, которая должна основываться на компетентной базе данных, с обязательным учетом многочисленных внешних и внутренних факторов, влияющих на величину налоговых доходов (реформирование налогового законодательства и оценка налогового потенциала).

Как считает О. О. Замков: «налоговый прогноз наиболее точен на основе расчета с использованием математических моделей» [2, с.25]. Однако данный метод требует детальные данные и базы по каждому виду налогов, поэтому на практике он не всегда применим. Кроме того, в каждом субъекте Российской Федерации налоговое прогнозирование и планирование осуществляется на основе методик, разработанных самостоятельно. По нашему мнению такой подход не является качественным.

Целесообразно предложить разработать единую методику прогнозирования налоговых поступлений для всех субъектов Российской Федерации. В основу данной методики включить систему индикаторов – информационную базу, которая включала в себя следующие данные: положение и значение субъекта РФ в национальной экономике страны; основные виды экономической и отраслевой деятельности хозяйства, валовой региональный продукт, численность населения конкретной территории. Обязательный учет промышленных, инвестиционных, природных, трудовых, финансовых ресурсов региона необходим для качественного анализа налогового потенциала территории, а также задействовать опыт зарубежных стран.

По нашему мнению, единая методика, разработанная специалистами облегчит процесс прогнозирования налоговых поступлений и поможет сократить процент отклонения.

В заключении можно сделать вывод о том, что современной России требуется объединение процесса налогового прогнозирования и планирования в единую систему, которая позволит не только точно делать прогноз, но и приведет к более качественному контролю на всех этапах процесса. В результате исследования были выделены налогового планирования и прогнозирования на региональном уровне, а также проанализированы проблемные стороны данного процесса и предложены возможные варианты решения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Барулин С.В., Ермакова Е.А., Степаненко В.В. Налоговый менеджмент: учеб. пособие. — М.: Омега-Л, 2011. — С.58.
2. Замков О.О., Толстопятенко А.В. Математические методы в экономике. — М.: ДИС, 2010. — С.25.
3. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/ru/statistics/government/ (дата обращения 19.11.2016).

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В НОВОСИБИРСКЕ

М.В. Канеп

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Современная система организации местного самоуправления в городе Новосибирске является результатом длительной эволюции.

В настоящее время вопросы местного самоуправления в России подробно регламентируют Конституция Российской Федерации 1993 года, Европейская хартия местного самоуправления от 15 октября 1985 года, Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и другие законы [1].

Современная модель местного самоуправления России определяется синтезом демократических правовых принципов, отраженных в законодательстве. Наибольшей популярностью в муниципальных образованиях пользуется модель местного самоуправления, при которой представительный орган и глава муниципального образования избираются населением, и глава муниципального образования входит в исполнительный орган местного самоуправления. Отмечается тенденция расширения количества видов и в какой-то степени уровней муниципальных образований, первоначально жестко унифицированных и сведенных к пяти основным видам: сельское и городское поселение, муниципальный район, городской округ и внутригородская территория города федерального значения. Так, в список муниципальных образований 2014 году введено понятие «городской округ с внутригородским делением», а также «новый» (существовавший в 90-е годы XX века, но ликвидированный в ходе муниципальной реформы начала 2000-х гг.) тип муниципального образования - внутригородской район как самостоятельное муниципальное образование.

Согласно ст. 7 Устава города Новосибирска, местное самоуправление в городе Новосибирске – это форма осуществления населением города Новосибирска своей власти, обеспечивающая в пределах, установленных Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, а в случаях, установленных федеральными законами, – законами Новосибирской области, самостоятельное и под свою ответственность решение населением города Новосибирска непосредственно и (или) через органы местного самоуправления города Новосибирска вопросов местного значения, исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций [2].

Предлагаемые пути совершенствования местного самоуправления заключаются в преодолении коллизий норм Конституции РФ и федерального законодательства; расширении возможностей населения путем референдума вносить изменения в Устав муниципального образования положения о структуре муниципального образования; решении вопросов соотношения юридической силы нормативно-правовых актов регионов и федерации. Также предлагается внести изменения в федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», чтобы дать возможность регионам принимать законы по вопросам, которые не охвачены федеральным законодательством.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Об административных правонарушениях в Новосибирской области. Закон Новосибирской области от 14 февраля 2003 г. № 99-ОЗ "" [Электронный ресурс] // СПС Гарант. Режим доступа: <http://base.garant.ru/7134666/> (дата обращения 16.11.2016); Устав города Новосибирска (принят решением городского Совета Новосибирска от 27.06.2007 № 616) (ред. от 23.12.2015) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://gorsovetnsk.ru/9012/9109/> (дата обращения 10.11.2016);

2. Ежукова О.А. Некоторые тенденции в правовом регулировании организации местного самоуправления в Москве /О.А. Ежукова // Конституционное и муниципальное право. - 2015. - № 5. - С. 74 – 80.

УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РФ

М.В. Канеп

А.В. Гааг, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Качественные и количественные характеристики государственного пенсионного обеспечения свидетельствуют об уровне социального, экономического, правового и культурного развития общества и государства, вместе с тем показатели структуры и функционирования государственной пенсионной системы во многом определяют её устойчивость и динамику экономического и социального развития.

Государственное пенсионное страхование в России зародилось в начале двадцатого века, что было гораздо позднее, чем в большинстве развитых стран. За это время система пенсионного обеспечения претерпела ряд преобразований на пути к ее совершенству. В 2013 году Пенсионный фонд РФ приступил к реализации новой Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы РФ, одна из ключевых целей которой – развитие трехуровневой модели на основе обязательного пенсионного страхования, корпоративных пенсионных систем и добровольного пенсионного страхования. Именно такая модель, которая внедряется в России с 1 января 2015 года, по мнению Правительства РФ, сможет обеспечивать наибольшую сбалансированность пенсионной системы страны в долгосрочной перспективе [1].

Согласно законодательству Пенсионный фонд РФ – это самостоятельное финансово-кредитное учреждение, находящееся вместе с его финансовыми ресурсами в государственной собственности Российской Федерации. Денежные средства фонда не входят в состав бюджетов, других фондов и изъятию не подлежат [3].

Бюджет Пенсионного фонда РФ состоит из доходной и расходной части, доходы формируется посредством взносов работодателей и индивидуальных предпринимателей – физических лиц в системе обязательного пенсионного страхования, кроме того значительная часть формируется за счет средств федерального бюджета. Расходная часть бюджета Пенсионного фонда РФ направляется на выплату трудовых пенсий, которые теперь включают два элемента – страховую и накопительную части, а также пенсий в рамках государственного пенсионного обеспечения. К расходам Пенсионного фонда РФ также относятся доплаты к пенсиям, реализация дополнительных льгот, установленных на федеральном уровне, расходы на софинансирование региональных программ, выплаты и переводы денежных средств по сертификатам материнского капитала.

Согласно отчету Пенсионного фонда РФ, доходы за 2015 год составили 7,1 трлн рублей, что на 967,5 млрд рублей больше, чем в 2014 году. Сбор страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, которые являются основным источником доходов ПФР, вырос до 3 864,4 млрд рублей, составив 54,2% в общем объеме доходов Фонда. По сравнению с 2014 годом общий объем взносов увеличился на 170 млрд рублей, или 4,6%.

Из федерального бюджета РФ Пенсионному фонду РФ переданы средства в форме межбюджетных трансфертов в сумме 3,1 трлн рублей, в том числе 1,9 трлн рублей (62,5%) – на выплату пенсий по государственному пенсионному обеспечению, финансируемые за счет средств федерального бюджета.

Указанный объем средств позволил Пенсионному фонду РФ в 2015 году профинансировать расходы в объеме 7,7 трлн рублей, что на 1,48 трлн рублей выше уровня

2014 года. Из них на исполнение публичных обязательств государства в 2015 году направлено 7,0 трлн рублей [5].

Спецификой доходов и расходов Пенсионного фонда РФ определяется его финансовая устойчивость. Кроме того, Пенсионный фонд РФ является организацией, управляющей специфической сферой деятельности, связанной с формированием и использованием внебюджетного фонда социального назначения. Являясь составной частью сферы государственных финансов, внебюджетный пенсионный фонд призван на основе организационной самостоятельности обеспечить реализацию одной из важнейших социальных гарантий – государственного пенсионного обеспечения, т.е. материального обеспечения граждан при наступлении соответствующих социальных рисков, особенности которых (различная степень вероятности реализации риска; разная степень ответственности субъектов данных финансовых отношений; возможность и специфика проведения превентивных мероприятий и т.д.) обусловили организационную обособленность пенсионного фонда, что, в свою очередь, предопределяет специфику оперативного управления им.

В развитых странах сформированы классическая, социально-ориентированная и либерально-демократическая модели пенсионного обеспечения. Согласно классической «модели Бисмарка» (Германия, Испания, Франция), пенсионное обеспечение осуществляется путем перераспределения пенсионных взносов работающих граждан в пользу пенсионеров в зависимости от объема уплаченных взносов участника в пенсионную систему. Особенностью либерально-демократической «модели Бевериджа» (Великобритания, США, Япония) является перераспределение средств от богатых к менее состоятельным гражданам, в частности, путем отчисления на общие налоги обеспечивается минимальная пенсия. Социально-ориентированная модель (Швеция, Норвегия, Дания) гармонично сочетает в себе признаки солидарной и накопительной пенсионной системы [4].

Во всем мире пенсионные системы характеризуются многочисленными национальными особенностями, которые обусловлены процессами исторического развития и влиянием тех или иных идей. В настоящее время они переживают период осмысления и подвергаются постоянной трансформации, направленной на совершенствование возложенных, на них функций.

Стоит отметить, что абсолютно идентичных пенсионных систем в мире не существует, все они имеют свои специфические особенности в зависимости от уровня экономического развития страны, структурного построения пенсионной системы, формирования и централизации финансовых ресурсов.

Поэтому слепое заимствование опыта других стран при реформировании системы пенсионного обеспечения в России является достаточно бесперспективным. Более продуктивным представляется анализ этого опыта с целью выявления подходов, которые позволяют наиболее эффективно решать возложенные на пенсионную систему задачи не только в настоящее время, но и в перспективе.

Несбалансированность поступающих доходов и размеров обязательств в большинстве развитых стран мира прогрессирует, что обуславливает растущее значение повышения финансовой устойчивости функционирования пенсионных систем путем управления финансовыми аспектами пенсионного обеспечения. В период стабильного и устойчивого состояния финансовых рынков и развития экономики государства могут позволить покрывать дефициты бюджетов пенсионных фондов за счет трансфертов из государственного бюджета. Однако в условиях экономического кризиса актуальность проблематики ресурсного обеспечения пенсионных выплат повышается, поскольку объем бюджетных дотаций в пенсионную систему становится фактором риска состояния государственных финансов.

Нужно попытаться смоделировать пенсионную систему России, способную адекватно противостоять существующим проблемам и стратегическим вызовам. Это должна быть система с хорошо отлаженным механизмом формирования рынка труда, миграционной политики, финансов и экономики, здравоохранения. Реализация данных положений

возможна при симбиозе распределительной и накопительной систем при условии возможности оперативной перенастройки на доминирование одной из них при соответствующем изменении социально-экономического положения в стране.

Для решения тех проблем, что существуют в нашей стране в системе Пенсионного Фонда РФ на данном этапе целесообразно ведение дальнейшей политики с целью выработки консолидированного сценария развития пенсионной системы, включающего наиболее приемлемые для общества решения, для чего необходима целенаправленная работа по созданию актуарной службы в Пенсионном фонде РФ для определения государственных обязательств перед застрахованными лицами. Поскольку производится переход на полное пенсионное страхование, то соответственно необходимо четко проводить эту политику и знать динамику численности работающих, демографическую ситуацию и другие необходимые данные. Исходя из этих данных в дальнейшем можно было бы выстраивать оптимальные схемы с возможными системами дополнительного профессионального пенсионного страхования.

Возможные меры по устранению дефицита бюджета:

1. Перераспределение тарифа застрахованных лиц, которые не выбрали управляющую компанию;
2. Установление дополнительных тарифов для работодателей с особыми условиями труда;
3. Привлечение средств для пополнения части расходования из бюджета РФ;
4. Создание привлекательных условий для граждан и развитие самой инфраструктуры Пенсионного фонда РФ.

В ряду преобразований необходимо отметить формирование современной структуры социальной поддержки населения, гармонизацию интересов государства, предпринимателей и граждан, расширение страховых форм защиты доходов россиян. Преобразования необходимо разделить на три момента:

а) требуется разработать научный инструментарий для оценки социальных рисков и обоснования соответствующих уровней социальных гарантий пенсионеров и для упорядочения на этой базе организационных, финансовых и правовых форм социального страхования, личного страхования и социальной помощи.

б) необходимо предусмотреть новый порядок сбалансированного участия основных социальных субъектов в финансовом обеспечении системы.

в) нужно усилить взаимозависимость между страховыми взносами и пенсиями.

В основе всех преобразований требуется повышение пенсионной грамотности населения, исполнение планируемых Правительством РФ мероприятий и показателей, а также понимание каждого гражданина государства, что пенсионное обеспечение — базовая и одна из самых важных социальных гарантий, которая непосредственно касается интересов нетрудоспособного населения России, составляющего около трети жителей страны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. История ПФР. [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.pfrf.ru/about/isp_dir/history/ (дата обращения: 05.11.2016).
2. Об исполнительной дирекции [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.pfrf.ru/about/isp_dir/ (дата обращения: 05.11.2016).
3. Положение о Пенсионном фонде Российской Федерации (России) [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_203/3bd70d6326258e2057e18b02a4a8d1da945453fc/ (дата обращения: 06.11.2016).
4. Прудь П.В. Управление пенсионной системой: зарубежный опыт./П. В. Прудь//Современные технологии управления.-2014.-№10.-37-41 с.
5. Публичный годовой отчет 2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.pfrf.ru/files/id/press_center/godovoi_otchet/Pension_fund_Annual_report_2015_1.pdf.pdf (дата обращения: 08.11.2016).

УПРАВЛЕНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКОЙ

Л.А Карпова

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Неотъемлемой частью социальной политики российского государства является государственная молодежная политика, оказывающая важное существенное значение для поступательного развития общества.

Стратегическим приоритетом государственной молодежной политики является создание условий для формирования личности гармоничной, постоянно совершенствующейся, эрудированной, конкурентоспособной, равнодушной, обладающей прочным нравственным стержнем, способной при этом адаптироваться к меняющимся условиям и восприимчивой к новым созидательным идеям.

Эффективная реализация государственной молодежной политики должна обеспечивать устойчивый рост числа молодых людей.

Главным результатом реализации государственной молодежной политики должно стать улучшение социально-экономического положения молодежи Российской Федерации и увеличение степени ее вовлеченности в социально-экономическую жизнь страны.

Государственная молодежная политика основывается на конституционных гарантиях равенства прав и свобод граждан.

Целями государственной молодежной политики являются совершенствование правовых, социально-экономических и организационных условий для успешной самореализации молодежи, направленной на раскрытие ее потенциала для дальнейшего развития Российской Федерации, а также содействие успешной интеграции молодежи в общество и повышению ее роли в жизни страны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Зотов В.Б., «Система муниципального управления»-2005.
2. Распоряжение Правительства России от 29 ноября 2014 г. №2403-р.

ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ НОВОСИБИРСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

К.О. Катунин

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

В современных кризисных условиях российской экономики развитие реального сектора экономики муниципальных образований путем привлечения инвестиций является одним из наиболее необходимых элементов их поступательного развития, улучшения уровня и качества жизни населения, снижения уровня безработицы и, тем самым, повышения объема внутреннего валового продукта России [1].

Нами был проведен SWOT-анализ для выявления конкурентных преимуществ Новосибирского района Новосибирской области и возможных рисков в развитии района.

Таблица 1 – SWOT-анализ Новосибирского района

Сильные стороны: – выгодное географическое положение; высокий уровень развития научно-образовательного комплекса и кадрового потенциала; развитая транспортно-логистическая инфраструктура;	Слабые стороны: – суровые природно-климатические условия, обуславливающие высокую себестоимость производимой продукции, низкую производительность труда, высокие энерго- и
--	---

диверсифицированная экономика, высокий уровень деловой активности и малого предпринимательства; высокий уровень потребительского потенциала района; высокий уровень и качество жизни населения; наличие большого числа наукоемких технологий и развитого обрабатывающего производства.	материалоемкость продукции и тарифы естественных монополий; высокий уровень физического и морального износа основных фондов в «традиционных» отраслях экономики района.
Возможности: – принятие программы реиндустриализации Новосибирской области; опережающее развитие Новосибирской агломерации, транспортно-логистической инфраструктуры; развитие агропромышленного комплекса района.	Риски: – высокий уровень конкуренции с соседними регионами, вытеснение продукции района со внутреннего рынка; возможность снижения инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности муниципального образования; риск отток квалифицированных кадров из района.

Таким образом, Новосибирский район Новосибирской области имеет значительный инвестиционный потенциал, а значит и инвестиционно-привлекателен, как для российских, так и для зарубежных инвесторов. Инвестиционная привлекательность Новосибирского района обусловлена следующим: близость к г. Новосибирску, наличие свободных земельных ресурсов, пригодных для сельскохозяйственного производства и свободных площадок для промышленного производства, наличие природных ресурсов и незастроенных территорий для жилищного строительства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ибрагимова Г.Р. Формирование инвестиционной привлекательности муниципального образования // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://moluch.ru/conf/econ/archive/15/2075/> (дата обращения 14.11.2016).
2. Инвестиционный паспорт Новосибирского района // Администрация Новосибирского района. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://nsr.nso.ru/page/1145> (дата обращения 14.11.2016).

АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Е.М. Киевская

С.В. Шарыбар, д.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Ситуация на рынке труда в Новосибирской области характеризуется неравномерностью распределения трудоспособного населения и вакантных рабочих мест, что способствует напряженности на локальном рынке труда. Учитывая последствия экономического кризиса 2014-2015 годов, который многие эксперты корректно называют стагнацией, можно наблюдать массовые сокращения в 1035 организациях региона. С начала года было высвобождено 7358 человек [5]. Однако на рынке труда остается неизменной тенденция роста предложений для квалифицированных специалистов.

Все население можно разделить на две группы: экономически активное и экономически неактивное население. Численность экономически активного населения Новосибирской области в динамике с 2006 года по 2015 год представлена в таблице 1.

Таблица 1. Численность экономически активного населения Новосибирской области в динамике, млн. человек [6]

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1,37	1,38	1,43	1,41	1,43	1,44	1,44	1,43	1,43	1,44

Численность экономически активного населения за 10 лет выросла на 70 тыс. человек. Экономически активное население включает две категории - занятых и безработных. Отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, в процентах носит название уровень занятости. Уровень занятости населения Российской Федерации с 2006 по 2015 годы представлен в таблице 2.

Таблица 2. Уровень занятости населения в среднем за год, % [7]

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
60,4	61,0	63,1	60,6	62,9	64,6	65,1	64,6	65,1	64,3

За 10 лет уровень занятости вырос на 3,9 %. В 2015 году он составил 64,3% от общей численности населения страны. По данным Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов НСО [2], с начала 2016 года, по направлениям центров занятости населения трудоустроены свыше 54 тыс. человек, 439 человек организовали собственное дело. На профессиональное обучение, востребованным на рынке труда профессиям, направлены 4462 человека.

Соответственно с ростом уровня занятости населения снижается уровень безработицы. Официальный уровень безработицы, зарегистрированный на октябрь 2016 года по данным Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, составляет 13700 человек или 1% от численности рабочей силы, что на 1500 человек меньше на соответствующую дату 2015 года. Уровень безработицы населения в среднем за год по Новосибирской области представлен в таблице 3.

Таблица 3. Уровень безработицы населения, в среднем за год по Новосибирской области, % [7]

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
7,4	7,0	7,3	10,0	7,7	6,8	5,6	5,9	5,1	6,9

Анализ свидетельствует о сокращении уровня безработицы населения за 10 лет на 0,5%.

ВЦИОМ [1] провел опрос в 130 населенных пунктах в 42 областях, краях и республиках России для определения индекса безработицы. Респондентам задавали вопрос «Сколько человек среди Ваших близких, знакомых потеряли работу в течение последних 2-3 месяцев?». По результатам опроса можно сделать вывод о том, что среди респондентов 70% ответили положительно, отсутствуют знакомые, которые потеряли работу.

С начала 2016 года стали доступнее услуги в области содействия занятости для жителей Новосибирской области и отдаленных районов города [3]. С 1.01.2016 по 21.10.2016 по данным Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов НСО трудоустроено 54377, количество вакансий, заявленных работодателями, составляет 147000, что на 13% больше аналогичного периода 2015 года. Актуальными вакансиями считаются электрогазосварщик, водитель погрузчика и автомобиля, тракторист, кладовщик, повар, парикмахер. Появление новых рабочих мест ожидается в сегментах рынка связанных с IT технологиями, финансовыми организациями, СМИ, медициной и фармакологией [4].

Таким образом, можно утверждать об улучшении ситуации на рынке труда Новосибирской области и снижении безработицы за последние 10 лет.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ), Информационный ресурс URL: http://wciom.ru/news/ratings/indeks_bezraboticy;
2. Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, Информационный ресурс URL: <http://www.mintrud.nso.ru/page/228>;
3. Информационный ресурс URL: <http://www.kurer-sreda.ru/2016/07/25/243474-uroven-bezraboticy-v-novosibirskoj-oblasti-snizhaetsya>;
4. Информационный ресурс URL: <http://podborkadrov.com/rynok-truda/.html>;
5. Отчет за октябрь 2016 Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, Информационный ресурс URL: <http://www.mintrud.nso.ru/page/228>;
6. Федеральная служба государственной статистики по НСО, информационный ресурс URL: http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/ru;
7. Федеральная служба государственной статистики, информационный ресурс URL: <http://www.gks.ru>.

ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ)

Е.М. Киевская

С.В. Шарыбар, д.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Рынок труда Новосибирской области продолжает активно развиваться и находится в состоянии некой «новой реальности» - термин используемый Николаем Мироновым генеральным директором Центра экономических и политических реформ [4], а не в состоянии кризиса, как многие считают. Большинство предприятий региона смогли оправиться от потерь и в настоящее время наращивают количество сотрудников.

По данным статистики, уровень официальной безработицы в Новосибирской области на 3.11.16 составляет 1 % от численности рабочей силы [6]. На соответствующую дату 2015 года уровень официальной безработицы был 1,1% [1], на начало 2016 года он составлял 1,3%, в конце первого квартала произошло увеличение до 1,4%, а по итогам первого полугодия уровень официальной безработицы снизился до 1,2% [7].

Вероятнее всего, эти данные не слишком точны, так как многие люди, потерявшие работу, предпочитают не обращаться на биржу труда. Имеет факт быть увеличение незанятости среди выпускников высших учебных заведений, что является одной из проблем регионального рынка. Поэтому, можно говорить о существенных различиях между общей численностью и официально регистрируемой численностью безработных.

Одной из особенностей рынка труда Новосибирской области, является широкое распространение вторичной занятости и поэтому, востребованы специалисты, не имеющие специальности и квалификации. Как правило, уровень оплаты труда этих вакансиях очень низкий [2].

В области нарастает структурное несоответствие предложения рабочей силы и спроса на нее, увеличивается дефицит квалифицированных кадров по ряду профессий и специальностей.

Востребовано большое количество рабочих специальностей, таких как страховой агент, каменщик, фельдшер, парикмахер, повар, швея. Однако заработная плата начинается от суммы, меньшей прожиточного минимума для трудоспособного населения, которая составляет 10963 руб./мес. [3]

Проблемой регионального рынка труда является задолженность по заработной плате, которая составляет на 01.10.16 года 77,6 млн. рублей, из них задолженность в сельском хозяйстве, охоте, лесозаготовках составляет 6,6 млн. рублей, обрабатывающих производствах по региону составляет 28 млн. рублей [6]. Ситуация с просроченной

задолженностью находится на постоянном контроле Правительства Новосибирской области. Губернатор Владимир Городецкий провел совещание 21.09.16, на котором обсуждалась выработка комплекса мер по ликвидации возникшей задолженности.

Таким образом, Новосибирская область занимает одну из лидирующих позиций в сибирском федеральном округе по уровню занятости населения и составляет 65,1%. Так как фиксируется снижение численности безработных граждан, то ситуацию на рынке труда можно назвать стабильной.

Надежда Цветкова – заместитель министра труда, занятости и трудовых ресурсов отметила, что, несмотря на сложность финансовой ситуации и кризис в нашем регионе сохранены все активные мероприятия, способствующие обеспечению занятости населения. На них выделяются деньги из областного бюджета, а это значит, что ситуация на региональном рынке труда остается стабильной» [5].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, Информационный ресурс URL: <http://www.mintrud.nso.ru/page/228>;
2. Новосибирский бизнес-портал, Информационный ресурс URL: <http://novobiz.ru/article/a-162.html>;
3. Постановление Губернатора Новосибирской области от 21.10.16 г. № 220 «О прожиточном минимуме в НСО за III квартал 2016 года», Информационный ресурс URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/novosibirsk>;
4. Центр экономических и политических реформ, Информационный ресурс URL: <http://cepr.su/2016/04/15/krizis-i-novaya-realnost/>;
5. Центр занятости населения города Новосибирска, Информационный ресурс URL: <http://www.gczn.nsk.su/podat/1728>;
6. Федеральная служба государственной статистики по Новосибирской области, Информационный ресурс URL: <http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect>;
7. Информационный ресурс URL: <http://www.kurer-sreda.ru/2016/07/25/243474-uroven-bezraboticy>.

САМООБУЧЕНИЕ КАК МЕТОД ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРАНТОВ

Е.М. Киевская

А.В. Черепанов, к. э. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

В современном российском обществе проблема подготовки молодых специалистов, способных к эффективному государственному и муниципальному управлению, является чрезвычайно актуальной. Этой группе молодежи отводится особая роль кадрового управленческого резерва, прежде всего, в политической сфере [1].

Основной особенностью подготовки современных магистрантов является широкое применение методов самообучения, который следует рассматривать как процесс непрерывного самообразования и саморазвития (в соответствии с требованиями образовательного стандарта должен включать более 70% самостоятельной работы) [2].

В процессе исследования выявлено, что во внеучебную деятельность, также как и в учебный процесс, оказывается вовлеченным практически каждый студент, но степень этого вовлечения различна.

Самообучение, как метод формирования и развития компетенций при подготовке магистров заслуживает особого внимания, т.к. способствует усвоению навыков самоуправления и лидерства, реализации собственных инициатив и проектов. Важно при

этом усилить социальную функцию и гражданскую направленность студенческой самодетельности. [3]

Новые технологии способствуют развитию таких методов, при которых магистрант может взаимодействовать с различными образовательными ресурсами через Интернет. Для самообучения на базе современных технологий характерен мультимедиа подход к обучению, при котором образовательные ресурсы представлены на базе множества разнообразных средств, таких как: аудио- и видео материалы, презентации, компьютерные обучающие программы, электронные журналы, интерактивные базы данных, другие учебные материалы.

Для достижения эффективности самообучения, необходим самоконтроль и постоянное внутреннее саморазвитие магистранта. Также необходим и внешний контроль со стороны преподавателей вуза для оценки приобретённых знаний, умений и навыков, а также для организационного управления процессом обучения оказанию консультационных помощи и проведению контрольных мероприятий, т.е. роль преподавателя должна кардинально поменяться.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ряковский С.М. Методы бюджетирования расходов на развитие и обучение персонала, Журнал «Справочник по управлению персоналом». – 2003 – №3.
2. Фрумин И.Д. Компетентностный подход как естественный этап обновления содержания образования / И.Д. Фрумин // Педагогика развития: ключевые компетентности и их становление: материалы 9-ой научно-практической конференции. – Красноярск, 2003. – с.55.
3. Цвикилевич А.В. Совершенствование управления развитием муниципального образования. / Цвикилевич А.В.. – М: Академия естествознания, 2006. – 138 с.

КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

А.В. Комаров

Д.А. Севостьянов, к.м.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Успех каждой крупной компании зависит от согласованной работы сотрудников. Но не все знают, для того чтобы организовать слаженную работу сотрудников необходимо грамотно подойти к выбору этих сотрудников, при приеме на определенную должность. Проводя подбор кадров в организацию, каждый руководитель ставит перед собой цель, найти компетентного сотрудника, Подразумевая под этими словами определенные качества, умения, навыки у будущего работника для выполнения поставленных задач. В некоторых организациях словосочетание «коммуникативная компетенция» - неотъемлемая часть отбора персонала.

Профессиональные качества сотрудника, рассматривают руководители для удовлетворения потребности организации, в которых нуждаются определенные свободные места.

Одной изпоказательной стороной сотрудника является его коммуникабельность. Коммуникабельность не на рабочем месте, не ради забавы или отвлечения от работы, а для улучшения рабочих показателей. Так, во время своей деятельности многие специальности приносят прибыль организациям, имея только ум, опыт, некоторые навыки и коммуникативную способность.

Существует ряд похожих организаций, занимающихся продажами. Они начинают искать способы увеличивать продажи. Более того, имея штат сотрудников, где роли распределены, организации проводят отбор, по более необходимому качеству сотрудника. Так в данной ситуации, менее коммуникабельный сотрудник с низким уровнем продаж будет основным кандидатом, для сокращения.

Коммуникативная компетенция - это навыки и их сочетание, которые используются для успешного общения между людьми. Коммуникативные навыки подразумевают грамотную речь, обладание искусства оратора и способность наладить контакт с людьми. Также коммуникативная компетенция – это овладение знаниями и умениями список необходимых составляемых для успешного общения зависит от ситуации. Общение с лицами в формальной обстановке показывает набор более строгих и четких правил процесса обмена информацией, если сравнивать с разговором в неформальной обстановке. В связи с этим коммуникативная компетенция делится на формализованную и неформализованную. Каждая из них имеет свою систему требований и включает в себя ряд компонентов. Без этих компонентов невозможно существование коммуникативной компетенции. Эти компоненты очень важны для профессионального роста. К ним относятся богатый лексикон, грамотная речь, знание и этика, стратегия общения. Также к этим компонентам относится способность улаживать конфликты, выслушать собеседника и проявить к нему интерес, уверенность в себе и даже актерское мастерство.

Таким образом, коммуникативная компетенция - навыки и их сочетания, которые используются для общения между людьми в профессиональной сфере. Коммуникативные навыки подразумевают грамотную речь, овладением искусства оратора, а главная способность - это налаживание межличностного контакта.

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Ю.А. Комарова

Д.А. Севостьянов, к.м.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

«Адаптация персонала – это процесс ознакомления сотрудников с условиями труда и микроклиматом организации». (Котлова А.С., Попова О.А. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 6).

Адаптационный период возможно символически поделить на три стадии:

1. Стадия, где работник знакомится с миссией организации, структурой, социальной средой сравнивает с ожиданиями, называется стадией ознакомления. К концу данного этапа сотрудник должен понимать, что заинтересовало его в данной организации (коллектив, руководство, условия труда) либо не вызвало у него должного интереса. Организация и ее верхний «эшелон» тоже проводит работу по отношению к новому сотруднику. Правильность решения и заключительный вердикт по отношению к новому сотруднику выносит руководитель, он принимает решение о его зачислении в штат, а в дальнейшем работника полноценно наделяет обязанностями, которые работник должен будет исполнять. Это в полной мере показывает возможности нового специалиста или работника среднего звена и выявляет его профессиональные способности, возможности для дальнейшего исполнения своих будущих обязанностей. Работники, которые подходят для данного руководства и для определенного вида работ, которые принимаются на должность, называются компетентными. Работодатели для выявления компетентных, быстро проходящих адаптацию на новом месте работы сотрудников, традиционно используют испытательный срок.

2. Стадия приспособления – срок адаптации длится неизвестное для руководства и для самого нового сотрудника количество времени. Адаптироваться специалист может как за месяц, так и за год, либо может вообще не пройти период адаптации. Помочь в снижении продолжительности адаптации могут наставник и коллектив. Новый сотрудник должен с легкостью вливаться в коллектив – это будет большим плюсом при устройстве в новую организацию.

3. Стадия, в период которой новый сотрудник полностью проходит этап приспособления, должным образом справляется с возложенными на него должностными обязанностями, может и должен сам намечать цели и установки, полностью влиться в коллектив, называют ассимиляцией.

Главной задачей при приеме нового сотрудника является эффективная адаптация, которая строится из ряда мероприятий, позволяющая новичку должным образом понять, освоить свою новую должность. Это позволяет снизить затраты на адаптацию как для сотрудника, так и для организации в целом.

Система адаптации необходима для предотвращения рисков, возникающих при работе в новом коллективе и на новом рабочем месте. Она повышает эффективность приспособление нового сотрудника к условиям труда в организации.

Испытательный срок дает возможность также снизить страх перед увольнением до окончания этого периода.

ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ВИДЫ ПЛАНИРОВАНИЯ

Е.А. Конев

О.Г. Антошкина, ст. преп.

Новосибирский государственный аграрный университет

В современных условиях хозяйствования планирование деятельности муниципальных образований является главнейшим условием их функционирования, экономического роста и развития.

Планирование - это научно обоснованная, профессиональная, ответственная деятельность органов и должностных лиц местного самоуправления, осуществляемая с учетом мнения жителей муниципального образования на основе действующего законодательства, теории и практики, направленная на формирование, обсуждение, принятие, исполнение планов, программ, местного бюджета в целях решения задач местного значения и осуществления отдельных государственных функций. Планирование - это основа управления, его неотъемлемый элемент.

Главной целью планирования как функции управления является обоснование и разработка способов достижения ориентиров деятельности организации и ее подразделений, обеспечивающих желаемый уровень развития системы как в долгосрочной, так и в краткосрочной перспективе.

В соответствии с этой целью планирование должно решать пять взаимосвязанных задач:

- анализ внешней среды организации (муниципального образования);
- определение внутрифирменных целей;
- анализ ресурсного обеспечения поставленных целей;
- разработка альтернативных способов достижения целей;
- выбор наиболее рациональных в конкретных условиях с учетом возможных внешних
- ограничений и доступных ресурсов.

Планирование является основой эффективной деятельности предприятий является планирование. Планирование позволяет обеспечить сбалансированное, пропорциональное развитие хозяйственно-финансовой деятельности предприятия, учитывая все внешние и внутренние факторы.

В условиях рынка центр тяжести планирования перенесен на уровень основного хозяйственного звена (предприятия). Предприятие самостоятельно определяет цель деятельности, объем и структуру деятельности, потребность в экономических ресурсах, методы и способы решения поставленных задач, осуществляет контроль за ходом их реализации.

Основными задачами планирования деятельности предприятия являются обеспечение финансовой устойчивости предприятия, достижение более высокой рентабельности по сравнению с рентабельностью конкурентов, увеличение объема оборота и доли на рынке за счет формирования конкурентоспособной структуры оборота, ценовой политики и эффективного использования ресурсов.

Планирование выполняет ряд функций:

- обеспечение сбалансированности хозяйственно-финансовой деятельности и всех структурных подразделений;
- обеспечение безопасности предприятия. При планировании учитываются факторы риска, чтобы избежать их или свести до минимума;
- внутрихозяйственная координация и интеграция различных сфер деятельности;
- создание условий для формирования ответственных, эффективных работников;
- осуществление эффективного контроля за производственно-хозяйственной деятельностью.

Планирование деятельности предприятия основывается на использовании таких принципов, как непрерывность, органическое единство, комплексность, выделение приоритетов, гибкость, оптимальность и экономичность.

Принцип непрерывности планирования означает сочетание и взаимную увязку долгосрочных и краткосрочных планов. Планирование должно осуществляться постоянно, а долгосрочные планы должны корректироваться в ходе реализации текущих планов.

Принцип органического единства предполагает систему взаимосвязанных между собой элементов, имеющих единую направленность развития.

Комплексность планирования обеспечивает взаимную увязку всех показателей и разделов планов и направлений деятельности предприятия.

Выделение приоритетов предполагает необходимость определения в планах главных задач или направлений развития, требующих первоочередного решения и выделения средств, в целях повышения эффективности деятельности предприятия.

Принцип гибкости планирования означает изменение и уточнение планов в процессе их реализации с учетом изменения внешней и внутренней среды функционирования предприятия.

Принцип оптимальности и экономичности предполагает разработку нескольких альтернативных вариантов плана развития предприятия и выбор лучшего варианта с точки зрения экономичности его реализации и получения наиболее высоких результатов.

Принцип контроля позволяет своевременно обнаружить недостатки в работе предприятия, предупредить возможные диспропорции развития, а также выявить резервы повышения эффективности деятельности предприятия.

Виды (формы) планирования и виды планов различают по содержанию и форме проявления.

1. С точки зрения обязательности плановых заданий — директивное и индикативное.

Директивное планирование представляет собой процесс принятия решений, имеющих обязательный характер. Директивное планирование было присуще социалистической (командно-административной) системе народного хозяйства. В рыночных условиях оно может быть средством решения многих общенациональных задач, в частности в области охраны окружающей среды, обороны, структурной перестройки экономики и т. п. Директивное планирование имеет адресный характер, поэтому оно может использоваться на предприятиях при текущем планировании и принятии конкретных решений.

Индикативное планирование в отличие от директивного планирования носит направляющий и рекомендательный, но необязательный для исполнения характер. Как инструмент управления индикативное планирование чаще всего используется на макроуровне. На микроуровне оно, как правило, используется при составлении перспективных планов развития предприятия.

2. По срокам, на которые разрабатываются планы, различают долгосрочное (перспективное), среднесрочное и краткосрочное (текущее) планирование.

Долгосрочное (перспективное) планирование осуществляется на период более пяти лет. Эти планы определяют долговременную стратегию экономического, социального, научно-технического развития предприятия. Перспективное планирование следует отличать от прогнозирования. Прогнозирование — это процесс предвидения, который основывается на вероятностном научном суждении о перспективах развития объекта в будущем. *Прогнозирование* является одним из этапов перспективного планирования.

Оно позволяет определить различные варианты развития планируемого процесса и обосновать наиболее приемлемый вариант. Прогнозирование может выступать и как самостоятельная функция управления. Это прогнозы социально-экономического развития, составляемые на уровне страны и отдельных регионов. На уровне предприятия могут прогнозироваться объемы продаж и их доля на рынке, требуемые капитальные вложения и другие показатели.

При среднесрочном планировании, планы разрабатываются на период от одного до пяти лет.

Текущее планирование осуществляется на год, включая полугодие, квартал, месяц, неделю (декаду), день. Текущее планирование является одним из инструментов реализации перспективных среднесрочных планов.

3. По содержанию плановых решений выделяют стратегическое планирование, тактическое, оперативно-календарное и бизнес-планирование.

Стратегическое планирование ориентировано на долгосрочную перспективу. Оно представляет собой выбор перспективных целей и способов достижения этих целей в условиях постоянно меняющейся внешней среды.

Тактическое планирование — это процесс создания предпосылок для реализации стратегических целей. Тактическое планирование, как правило, охватывает краткосрочный и среднесрочный периоды. Объектами тактического планирования являются объемы продаж, затраты, прибыль и рентабельность, материально-техническая база, бюджеты предприятий и др.

Оперативно-календарное планирование — это конкретизация показателей тактического плана с целью организации повседневной планомерной и ритмичной работы предприятия и его структурных подразделений.

Бизнес-планирование осуществляется при создании нового предприятия или освоении новых видов деятельности.

4. По сферам различают планирование:

- 1) сбыта (на предприятиях торговли и питания — планирование объемов оборота);
- 2) производства (на предприятиях питания — разработка производственной программы);
- 3) персонала (потребность, подбор, подготовка, переподготовка, увольнение);
- потребностей (потребности в товарах, сырье, в материально-технической базе и т. д.);
- 4) инвестиций, финансов и т. д.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Балашов А.П. Основы теории управления: учеб. пособие / А.П. Балашов - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2015. — с.90
2. .А.И. Ильин. Планирование на предприятии : учеб. пособие для вузов. — М.: Новое знание, 2010. — 667 с.
3. Кленов С.Н. Правовое обеспечение государственного и муниципального управления: учеб. пособие / С.Н. Кленов и др. - М.: ИНФРА-М, 2015. — с. 12
4. Смирнова Г. Б. Менеджмент. — М.: Дашков и К', 2010. - 352 с.

ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

А.А. Косогов

О.Г. Антошкина, ст. преп.

Новосибирский государственный аграрный университет

В настоящее время в российском обществе происходят кардинальные изменения в экономической, политической, социальной и духовной сфере. Под их воздействием изменяется система образования государственных и муниципальных служащих. В свою очередь, изменения в этой системе обучения приводят к изменениям их знаний, умений и навыков государственных и муниципальных служащих.

Для того чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, служащие должны иметь специальный уровень профессиональной подготовки т. к. профессиональная подготовка один из самых эффективных методов решения данной проблемы. Профессиональная подготовка позволяет освоить новые знания, умения, навыки и проблемы обеспечения высокого качества обучения.

Повышение квалификации – это непрерывное обучение муниципальных служащих с целью обновления теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

В связи с требованием профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих, нацеленных на постоянное повышение профессиональных знаний и должностной рост, происходит ориентация образования на данные потребности, интересы и конечные результаты, поиск и внедрение новых методов обучения и технологий, прежде всего дистанционного обучения и Интернет-образования. К числу наиболее актуальных относится проблема финансирования дополнительного профессионального образования государственных служащих.

Источниками финансирования их обучения являются бюджетные и внебюджетные средства. Актуальной является проблема подготовки государственных и муниципальных служащих, впервые принятых на государственную службу. Ее актуальность определяется частой сменяемостью государственных служащих из-за постоянной перестройки федеральных органов исполнительной власти, увеличением численности государственных и муниципальных служащих, многие из которых не имеют необходимых знаний и опыта работы в государственной и муниципальной службе.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации могут проходить с отрывом, с частичным отрывом от службы, без отрыва (очная, очно-заочная, заочная).

Основаниями для направления муниципальных служащих органов местного самоуправления на повышение квалификации и профессиональную переподготовку являются:

- поступление на муниципальную службу (впервые вступившие и проработавшие в должности не менее одного года);
- наступление очередного срока повышения квалификации;
- рекомендации аттестационной комиссии;
- включение в кадровый резерв на замещение вакантной должности муниципальной службы;
- назначение муниципального служащего на вышестоящую муниципальную должность;
- перевод на муниципальную должность иной группы или специальности;
- инициатива муниципального служащего;
- ходатайство руководителя подразделения органа местного самоуправления.

Уровень образования муниципальных служащих, направляемых на профессиональную переподготовку, должен быть не ниже уровня образования, требуемого для нового вида профессиональной деятельности.

Направление муниципальных служащих органов местного самоуправления на профессиональную переподготовку и повышение квалификации оформляется распоряжением Главы муниципального образования с указанием сроков, места и формы обучения.

Информация о программах и сроках проведения курсов профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих доводится работником кадровой службы до сведения руководителей и специалистов подразделений администрации муниципального образования.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников муниципальной службы должны опираться на определенные принципы и реализовываться с помощью системы организационных мер, регулирующих учебный процесс.

Характер и тип подготовки и переподготовки государственных служащих определяются тем, для какой системы управления они предназначены. В частности, муниципальная служба гражданского общества требует от служащих ряда качеств, выступающих одновременно образовательными принципами подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих. Эти качества должны быть осознаны, развиты и систематизированы, хотя их исходное присутствие обусловлено в большей или меньшей мере самой включенностью претендентов на должности в систему государственной службы и госслужащих в общество. Естественно, что в гражданском обществе требуемые качества изначально присутствуют в большей степени. Принципы профессиональной подготовки муниципальных служащих могут быть разделены на профессиональные и общегражданские (т.е. требуется формирование гражданских качеств, выраженных у государственных служащих в более концентрированном виде, нежели у других граждан), на внутрикорпоративные и задающие отношения корпорации бюрократии с гражданами и другими общественными институтами; кроме того, выделяется группа принципов объединения профессиональных приоритетов и волевых качеств.

Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации, муниципальных служащих подчинена оптимальной реализации указанных выше принципов и включает в себя систему мер по созданию новых, перепрофилированию и улучшению существующих специальных учебных заведений и их подразделений, а также по оптимизации механизмов конкурсного отбора и селекции как обучаемых, так и обучающихся. Однако реальность весьма далека от этого идеала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 N 131-ФЗ (действующая редакция, 2016).
2. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 N 25-ФЗ (действующая редакция, 2016).
3. Василенко, И.А. Государственное и муниципальное управление 6-е изд., пер. и доп. учебник для академического бакалавриата / И.А. Василенко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 494 с.
4. Волкова, В.В. Государственная служба: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция» / В.В. Волкова, А.А. Сапфирова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2013. - 207 с.

ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРНЫХ ПЕРЕМЕЩЕНИЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

С.А. Ксенофонтова

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

А.В. Черепанов, к. э. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Карьера – это жизнедеятельность человека, обеспечивающая ему устойчивость в потоке социальной жизни, т.е. совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к освоению и совершенствованию жизнедеятельности, задают ее границы и формы, придают ей направленность на достижение социальной устойчивости [1].

Перемещение персонала может происходить в горизонтальном или вертикальном направлении, т.е. без смены или со сменой иерархического уровня организационной структуры, так и с выходом за рамки (перевод сотрудника в другое подразделение).

Вертикальное направление представляет собой подъем наиболее высокую степень служебной иерархии. Горизонтальное направление – это выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре.

Различают два вида перемещения персонала: межорганизационные и внутриорганизационные [3].

Межорганизационные перемещения персонала в основном практикуется в крупных компаниях, где конкретный сотрудник в ходе своей профессиональной деятельности повышает свой профессиональный уровень за счет прохождения многих стадий развития, работая на различных должностях и различных ступенях управления в разных организациях. Внутриорганизационные перемещения персонала представляют собой смену ролей и стадий развития сотрудника в рамках одной организации.

Выделяют три вида внутриорганизационных перемещений персонала: внутрипрофессиональные, междолжностные, межпрофессиональные [2].

Внутрипрофессиональные перемещения связаны, с переходом от выполнения менее квалифицированных работ к более квалифицированным. Междолжностные перемещения чаще всего связаны с изменением места приложения труда. При межпрофессиональных перемещениях работник, овладев дополнительной профессией, частично или даже полностью может замещать еще одно рабочее место.

Такой процесс перемещений характерен для современного производства с расширяющейся сферой коллективной организации труда и со всё большим распространением совмещения профессий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Богдан Н. Н. Управление карьерой: учеб. пособие. / Н. Н. Богдан; СибАГС. – Новосибирск, 2009. С. 20-23.
2. Резник С.Д. Основы личной конкурентоспособности менеджера: учеб. пособие. / С. Д. Резник. М.: ИНФРА – М, 2016. С. 14-15.
3. Сотникова С. И. Управление персоналом: деловая карьера : учеб. пособие. / С. И. Сотникова. М.: ИНФРА – М, 2013. С. 6-7.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ И ФИНАНСИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ «РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2016-2021 ГОДЫ»

Купряшина А.И.

А.В. Гааг к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Актуальность темы вполне обоснована, ведь Новосибирская область является одной из перспективных и развитых областей в России, а останется ли она такой, будет зависеть только от подрастающего поколения, его патриотизма, нравственности и заботы о Родине. Только нынешняя молодежь в будущем будет задавать темп продвижения области и страны, и регулировать происходящие изменения в политике, экономике и во всех сферах жизни общества. [4] На сегодняшний день, в этом ей может помочь государственная программа «Развитие государственной молодежной политики Новосибирской области на 2016-2021 годы».

Как написано в законе «О молодежной политике в Новосибирской области» N207-ОЗ, молодежная политика - совместная деятельность органов государственной власти Новосибирской области, органов местного самоуправления, общественных объединений, юридических и физических лиц в отношении молодежи, направленная на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для обеспечения и защиты прав и интересов молодежи.[1] Молодежь - это социально-демографическая группа населения, нижняя возрастная граница которой устанавливается между 14 и 16, верхняя - между 25 и 30 годами. Численность молодежи Новосибирской области на начало 2015 года составляло 648,5 тыс. человек (23,8 % от общей численности населения области).[2]

Целью данной государственной программы является успешное формирование условий для развития потенциала молодого поколения, раскрытия талантов в интересах социально-экономического и культурно-политического развития Новосибирской области.

Задачами программы являются:

- 1) Заинтересовывать и вовлекать молодое поколение в социальную, экономическую, общественную, политическую и культурную жизнь общества;
- 2) Повысить эффективность молодежной политике реализуемой в настоящий момент.

В рамках государственной программы запланированы мероприятия с ежегодным охватом молодежи в количестве от 5000 до 90000 человек.

Основные мероприятия запланированные на 2016-2021 года:

- Организация, реализация и проведение мероприятий, направленных на развитие общественно-политического движения в Новосибирской области (развитие органов студенческого самоуправления, формирование системы молодежного парламентаризма, формирование сообществ работающей молодежи).

- Организация, реализация и проведение мероприятий, направленных на популяризацию инноваций, бизнеса, предпринимательской и трудовой деятельности на территории Новосибирской области («Лаврентьевский прорыв», «Ты-предприниматель», различные бизнес-проекты, Студенческие отряды, международное студенческое движение Enactus).

- Организация, реализация и проведение мероприятий, направленных на воспитание культуры, морали, духовности, нравственности, интеллекта молодежи (Губернаторский бал, КВН, Музыка LIFE, волонтерские направления).

- Организация, реализация и проведение мероприятий, направленных на приобщение молодежи к здоровому образу жизни («Территория-54», «StreetRussia»).

- Организация, реализация и проведение мероприятий, направленных на поддержку информационного обеспечения поддержки молодежной политики (издание газеты «Рост», интернет-порталы, методические материалы направленные на формирование гражданской позиции).

- Организация, реализация и проведение мероприятий, направленных на обеспечение и развитие инфраструктурной поддержки молодежной политики в Новосибирской области (туристский комплекс «Ареал»).

- Организация, реализация и проведение мероприятий, направленных на кадровое и методическое обеспечение молодежной политики (проект «Область», молодежные форумы).

Конечно же, молодежь организывает не все сама, за этим стоят квалифицированные люди и компетентные органы. Исполнителями данной государственной программы являются ГБУ «ДМ», ГБУ «ЦМТ», ГБУ «АПМИ» и ГАУК «ДМ Юность». Именно эти учреждения синтезируя свои знания и опыт, являются наставниками во всех проектах и мероприятиях.

Финансирование данной государственной программы является неотъемлемой частью и осуществляется в виде субсидий из областного бюджета Новосибирской области. Субсидии предоставляются в соответствии со сводной бюджетной росписью, но пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств.

Государственная программа финансируется за счет средств областного бюджета Новосибирской области. Общий объем финансирования государственной программы составляет 617 400,00 тыс. руб.

В том числе по годам реализации государственной программы:

2016 год – 102 900,00 тыс. руб.;

2017 год – 102 900,00 тыс. руб.;

2018 год – 102 900,00 тыс. руб.;

2019 год – 102 900,00 тыс. руб.;

2020 год – 102 900, 00 тыс.руб.;

2021 год – 102 900,00 тыс. руб.

Расходы на содержание подведомственных учреждений включены в расходы на проведение мероприятий государственной программы.

От успешной реализации государственной программы будет зависеть улучшение положения молодежи в обществе, политическое и патриотическое воспитание, социализация, а также вклад и отдача молодого поколения для развития не только молодежной политики, но и самого государства в целом.[3]

Молодежная политика в Новосибирской области с каждым годом набирает обороты, осуществляет все возложенные на неё задачи и прогрессирует. Государство должно обращать на молодежь внимание и оказывать поддержку полезным инициативам молодого поколения, ведь нынешняя молодежь может являться главным ключом к нашему счастливому будущему!

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. О молодежной политике в Новосибирской области [Электронный ресурс]: Закон Новосибирской области от 12.07.2004 № 207-ОЗ // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Электрон. дан. - М., 2016. - URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 29.10.2016)

2. Положение об управлении по делам молодежи Новосибирской области [Электронный ресурс]: Постановление Губернатора Новосибирской области от 06.12.2010 № 379 // Электрон. дан. - М., 2016. - URL: <http://www.nso.ru/page/2509> (дата обращения 3.11.2016)

3. Бабушкина С.Ю., Замаратский Л.А. Молодежный парламентаризм как форма реализации государственной молодежной политики [Электронный ресурс]: Газета «Интерактивное образование», выпуск №64, апрель 2016. URL: <http://io.nios.ru/articles2/80/2/molodezhnyy-parlamentarizm-kak-forma-realizacii-gosudarstvennoy-molodezhnoy-politiki> (дата обращения 29.10.2016)

4. Гааг А.В. Актуальные проблемы развития российского высшего образования в условиях Болонского процесса/ А.В. Гааг, П.А. Степанов // Молодежное движение в России: проблемы и перспективы: материалы II междунар. научно-практ. конф., 19-20 марта 2008г., Новосибирск/ Новосиб.гос.аграр.ун-т .-Новосибирск, 2008.

ОРГАН ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ: ПОНЯТИЕ И ПРИЗНАКИ.

А.И. Купряшина

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

В правоотношениях от имени государства непосредственным участником выступает либо орган государственной власти, либо конкретное должностное лицо, именно они реализуют волю государства.

Государственную власть в Российской Федерации осуществляют Президент Российской Федерации, Федеральное Собрание (Совет Федерации и Государственная дума), Правительство Российской Федерации, суды Российской Федерации. [1]

Законодательно определение органа государственной власти в настоящее время не закреплено ни в одном нормативно-правовом акте.

Так, в Указе Президента РФ «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» в редакции от 15.02.07 [2] определен лишь перечень федеральных органов исполнительной власти без указания их признаков и статуса. А Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О рассмотрении судами жалоб на неправомерные действия, нарушающие права и свободы граждан» относит к органам государственной власти органы государственной власти и управления, но данный документ утратил силу [3].

Властное полномочие, с одной стороны, есть специфический признак правового режима органа государственной власти, а с другой - прямое выражение воли государства. Еще в 20-е годы XX века А.И. Елистратов писал, что посредством административных полномочий государственных органов выражается делегированная им государственная воля. [4]

Органы государственной власти, если они действуют в рамках своей компетенции, выступают от имени государства, именно они являются выразителями государственной власти.

Как особое государственно-правовое явление орган государственной власти характеризуется наличием ряда специфических признаков.

1. Орган государственной власти наделен частью единого фонда государственной собственности. Он имеет свою смету, фонд заработной платы, помещения, оборудование и т. д.

2. Орган государственной власти отличают государственно-властные полномочия, позволяющие ему выступать от имени и по поручению государства, наиболее эффективно осуществлять творческую организаторскую деятельность.

3. Государственно-властные полномочия реализуются присущими только конкретному органу власти методами, средствами и способами, в которых наиболее отчетливо выражаются его созидательная роль и социальное назначение

5. Орган государственной власти отличается своей структурой, соподчиненностью его отдельных подразделений.

На мой взгляд, с учетом множества определений, можно дать следующее определение. Орган государственной власти - обособленная часть государственного механизма, состоящая из группы людей (государственных служащих), создаваемая в установленном законом порядке и осуществляющая реализацию задач и функций государства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)- электронный ресурс, Консультант плюс 06.10.2016 (17:57)
2. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти. Указ Президента РФ от 09.03.04. № 314 2004. № 11. с изм., внесенными Указами Президента РФ от 15.03.2005 № 295, от 27.03.2006 № 261, от 22.06.2009 № 710) // Собрание законодательства РФ. Ст. 945.
3. «О рассмотрении судами жалоб на неправомерные действия, нарушающие права и свободы граждан» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 21.12.93. № 10.
4. Елистратов А.И. Очерки административного права. М., 2007. С. 37-46.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ПРИЁМНЫХ

В.А. Ларин

О.Г. Антошкина, ст. преп.

Новосибирский государственный аграрный университет

Все граждане нашей страны, в том числе и иностранные граждане и лица без гражданства имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы, органы местного самоуправления и должностным лицам.

Граждане реализуют право на обращение свободно и добровольно. Осуществление гражданами права на обращение не должно нарушать права и свободы других лиц.

Государственные учреждения Российской Федерации и органы местного самоуправления должны обеспечивать всем гражданам необходимые условия для осуществления конституционных прав, вносить в письмах и в устной форме предложения об их деятельности, критиковать недостатки в работе, обращаться с заявлениями, обжаловать действия должностных лиц, государственных и общественных органов.

Законодательство Российской Федерации предписывает, что государственные органы и органы местного самоуправления, их руководители обязаны принимать и в соответствии с их компетенцией в установленные сроки рассматривать предложения, заявления и жалобы граждан, давать на них ответы и принимать необходимые меры.

Одним из способов вовлечения людей во взаимодействие с органами местного самоуправления являются общественные приёмные. Приходя в общественную приёмную, люди рассчитывают на то, что их выслушают, помогут с решением той или иной проблемой или прислушаются к новым идеям и предложениям. И исходя из того как его примут, как к нему отнесутся сотрудники общественной приёмной, у него будет складываться мнение о данном учреждении.

Граждане Российской Федерации имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления [1]. Но иногда граждане бывают мало информированы и не знают о наличии у них такого права.

Данная технология коммуникации позволяет органам местного самоуправления наладить диалог по волнующим граждан вопросам и более быстрому решению возникших проблем. С другой стороны, она помогает гражданам не только в решении бытовых и прочих проблем, но и в осуществлении непосредственного контроля за деятельностью органа местного самоуправления.

Для того чтобы гражданам правильно наладить диалог с органами местного самоуправления им необходимо знать основные задачи общественных приёмных:

1. Осуществление общественного контроля за исполнением законодательства Российской Федерации.

2. Обеспечение постоянных связей с общественностью, улучшение информирования населения о работе органа местного самоуправления по решению социально-экономических проблем Новосибирской области.

3. Изучение общественного мнения по вопросам жизнеобеспечения на территории муниципального образования.

4. Взаимодействие общественной приемной с Управлением по работе с обращениями граждан по оказанию гражданам возможной помощи и содействия в решении поставленных ими вопросов.

Также граждане должны знать свои права при обращении в общественную приёмную:

1) представлять дополнительные документы и материалы либо обращаться с просьбой об их истребовании, в том числе в электронной форме;

2) знакомиться с документами и материалами, касающимися рассмотрения обращения, если это не затрагивает права, свободы и законные интересы других лиц и если в указанных документах и материалах не содержатся сведения, составляющие государственную или иную охраняемую федеральным законом тайну;

3) получать письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов, уведомление о переадресации письменного обращения в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу, в компетенцию которых входит решение поставленных в обращении вопросов;

4) обращаться с жалобой на принятое по обращению решение или на действие (бездействие) в связи с рассмотрением обращения в административном и (или) судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5) обращаться с заявлением о прекращении рассмотрения обращения.

Так же помимо обращения в общественную приёмную, граждане могут со своими вопросами обратиться непосредственно к руководителю местного самоуправления или к уполномоченным на то лицам в соответствии с графиком личного приёма граждан. Это ещё быстрее позволяет наладить диалог власти и граждан между собой. Содержание устного обращения заносится в карточку личного приема гражданина. В случае, если изложенные в устном обращении факты и обстоятельства являются очевидными и не требуют дополнительной проверки, ответ на обращение с согласия гражданина может быть дан устно в ходе личного приема, о чем делается запись в карточке личного приема гражданина. В остальных случаях дается письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов.

Работа в общественной приемной требует от сотрудника особых профессиональных качеств общения с незнакомыми людьми. Он должен быть внимателен, тактичен, уметь распознавать истинные мотивы, приведшие человека в общественную приемную, и выбирать соответствующую методику беседы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

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

2. Федеральный закон «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» от 02.05.2006 №59-ФЗ.

ОСОБЕННОСТИ СОБЕСЕДОВАНИЯ И НЕТРАДИЦИОННЫЙ МЕТОД ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Д.Ж. Маликова

Новосибирский государственный аграрный университет

А.В. Кутко, директор по персоналу

ОАО «Пауль Хартманн Сибирь»

Данная тема актуальна, так как при кажущейся внешней простоте применения собеседование является одним из самых трудоемких процессов, требующим обязательной профессиональной подготовки проводящего его сотрудника[5].

Основная цель собеседования – получение информации о кандидате, которая позволит:

- 1) оценит опыт и знания кандидата;
- 2) определить, насколько данный кандидат обладает необходимыми качествами;
- 3) выяснить насколько новый человек «впишется» в корпоративную культуру организации.

Прежде чем проводить собеседования необходимо, чтобы рекрутер имел четкое представление о вакантной должности. Для этого потребуются предельно точно описать, что и как оценивать в кандидатах. Простое решение – составить профиль должности успешного сотрудника. А разработку профиля нужно начать с проверкой корпоративных ценностей [4]. Если мы составляем профиль должности для менеджера по продажам, то целесообразно дать задание отделу продаж, они будут подбирать новичков. Правда, решение это не такое простое, как может показаться. Оно состоит из двух задач. Первая составить профиль, вторая задача – разработать понятный и четкий механизм оценки соискателей.

Создайте группу, которая опишет «героев и антигероев» компании. В рабочую группу включите руководителей среднего звена и высшего звена, а также экспертов – сотрудников, которые знают специфику компании, лояльны и являются высококлассными специалистами. Организуйте мозговой штурм. Попросите участников ответить на вопросы сначала «героев» – успешных сотрудников. Задайте, к примеру, такие вопросы: «Как именно успешные специалисты выполняют поручения?», «Как они относятся к работе и как они поступают, когда получают задание?». попросите высказывать все, что они думают, и обязательно фиксируйте фазы на блокноте. Затем задайте вопросы про «антигероев» – неэффективных сотрудников. Вопросы могут звучать, например, так: «Почему они не заинтересованы тем, чтобы лучше выполнить свою работу?», «Какие задания они чаще всего игнорируют?». В итоге сформируйте собирательный портрет «героя» компании и портрет «антигероя». Для наиболее разумного и эффективного использования человеческого ресурса необходимо правильно отсеять кандидатов при собеседовании и оценить. Правильно организованные оценки и собеседования позволяют выявить и раскрыть потенциал каждого кандидата и направить этот потенциал на реализацию тактических, оперативных, стратегических целей компании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Дворкина Н. Директор по персоналу / Н. Дворкина// Как избегать ошибок на финальной стадии подбора? – 2016. – №8. 22-24.
2. Козлова Л.А. Технологии поиска, отбора и адаптации персонала в компании [Электронный ресурс] / Л.А Козлова, Л.Э Самуйлова, Ю.А. Логинова, Д.Н. Роцин, С.В. Тарасова// Техника собеседования при отборе и найме кандидатов Режим доступа: <http://hr-portal.ru/> (дата обращения: 10.11.2016).
3. Наумов А. Директор по персоналу/А. Наумов// Чтобы улучшить подбор персонала, составляем профиль успешного сотрудника. – 2016. – №9. 22-24.
4. Шинкевич Е.С. Особенности собеседования как самого распространенного/ Шинкевич Е. С., Нагорняк А. А./ Успехи современного естествознания. 2016. –№5.

ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИЙ НА РАЗВИТИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ

А.А. Михайлова

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

В статье дается объяснение отставания российской экономики по сравнению с передовыми странами мира. Также, рассказывается о влиянии инноваций в малом бизнесе. Главным стимулом для развития инновационной системы является устройство экономической жизни страны. Центральное место занимает внедрение инноваций в стратегических областях экономики: энергетике, сельском хозяйстве, транспорте, оборонной промышленности, машиностроении, цветной и чёрной металлургии.

Россия существенно уступает странам с развитой рыночной экономикой как по развитию в целом малого предпринимательства (10–11 % ВВП), так и по развитию инновационного предпринимательства - его доля в общей структуре малого бизнеса России незначительна и составляет по разным оценкам от 1,4 % до 3,5 %. Поэтому, рассмотрение факторов, влияющих на темпы экономического роста России, в том числе развитие инновационной деятельности малого и среднего предпринимательства, являются на сегодняшний день актуальными.

В настоящее время Россия является сырьевым придатком мировой экономики, что бесперспективно в контексте сокращения природных богатств. Сырьевая зависимость чревата экономической зависимостью России от других стран мира.

Другим негативным следствием инновационного отставания России является падение конкурентоспособности российской экономики. Более того, если Россия планирует выход на новые мировые рынки, то именно инновационный рост может ей обеспечить такую возможность, т.к. инновации предполагают создание новых товаров, а значит, и создание новых рынков, при этом создавать рынки и занимать на них лидирующие позиции проще, нежели, пытаться закрепиться на уже существующих рынках с жесткой конкуренцией.

Неравномерное развитие малого бизнеса в России во многом зависит от отношения территориальных органов власти. Такая неравномерность развития предпринимательства проявляется и в отраслевом разрезе. В России малый бизнес в основном сосредоточен в сферах обслуживания и торговли, в отличие от экономически развитых стран, где он играет важную роль практически во всех сферах экономики, включая промышленное и сельскохозяйственное производство, строительство и инновационную деятельность.

На сегодняшний момент, темпы роста малого предпринимательства в России увеличиваются. Об этом свидетельствуют исследования, проведённые Национальным институтом системных исследований проблем предпринимательства (НИСИП.). Однако, несмотря на успехи, достигнутые в развитии малого инновационного предпринимательства, в современной России этот важнейший сектор экономики не оказывает столь существенного влияния на социальное и экономическое развитие общества, как в промышленно развитых странах Западной Европы, Америки и Юго-Восточной Азии, где на его долю приходится до 60% валового национального продукта.

При переходе экономики на инновационный путь развития целесообразно было бы укрепить позиции Российского малого бизнеса. Что может привести к повышению общей эффективности экономики? В развитых странах мира приоритет в вопросах инноваций принадлежит именно малому бизнесу, а крупные фирмы используют в производстве научные разработки малых фирм.

Малое предпринимательство является инновационным по своей природе. Малые предприятия превращаются в ключевой фактор трансформационных изменений, когда экономика базируется на внедрении новых знаний и технологий. Это способствует

повышению скорости проведения научных разработок, быстрой коммерциализации результатов исследований, а также адаптации к изменению условий во всех сферах деятельности, что оказывает значительное влияние на темпы инновационного развития страны.

Малое предпринимательство становится не только фактором, но и необходимым условием функционирования экономики с инновационной доминантой в развитии. Оно вносит существенный вклад в изменение структуры различных секторов и отраслей национального хозяйства, выступает основой формирования новых рынков. Например, именно малые предприятия в таких секторах как био-, нано- и информационные технологии становятся основными поставщиками новой продукции в странах ЕС.

К факторам, обуславливающим важную роль малых инновационных предприятий можно отнести следующие:

1. Малый управленческий персонал;
2. Высокая восприимчивость, мобильность и гибкость к инновациям;
3. Узкая специализация в разработке научных идей;
4. Сильный и многоплановый характер мотивации, обусловленный причинами, как внеэкономического плана, так и коммерческого плана, поскольку только успешная реализация такого проекта позволит его автору состояться в качестве предпринимателя;
5. Готовность нести огромные риски.

Особое место среди малых инновационных организаций занимают организации, имеющие венчурный механизм финансирования. Такие организации представляют собой небольшие, но очень гибкие и эффективные предприятия, которые создаются с целью апробации, доработки и доведения до промышленной реализации «рисковых» инноваций и характеризуются высокой активностью, которая объясняется прямой личной заинтересованностью работников организации и партнеров по венчурному бизнесу в успешной коммерческой реализации разработанных идей, технологий и изобретений.

Особое значение венчурного бизнеса заключается в следующем:

- он приводит к созданию новых жизнеспособных хозяйственных единиц, воздействующих на всю традиционную структуру ведения научных исследований, и вызывает структурные изменения в общественном производстве страны;
- увеличивает занятость высококвалифицированных специалистов;
- способствует техническому перевооружению традиционных отраслей экономики;
- побуждает крупные корпорации к совершенствованию принципов управления и организационных структур;
- показывает, что ориентация на долгосрочные цели требует создания специальной кредитно-финансовой системы в виде венчурного капитала.

Таким образом, с одной стороны инновации в малом бизнесе являются важнейшим условием его эффективного существования. С другой стороны, разработка и внедрение инноваций наиболее эффективно происходит на предприятиях малых форм, что подтверждается зарубежным опытом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Авраменко С. Новые формы инвестиций в условиях переходной экономики // Экономист. – 2008. Н №3. – 212с.
2. Дудин М.Н. Влияние инноваций на развитие малого бизнеса в контексте общего развития российского общества // Креативная экономика. - 2007. - № 8 (8). - с. 10-16.

ТЕХНОЛОГИЯ АДАПТАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В КОМПАНИИ

Ю.А. Мозолева

Новосибирский государственный аграрный университет

А.В. Кутко, директор по персоналу

ОАО «Пауль Хартманн Сибирь»

Переход на новую работу - психологически сложный момент для любого человека.

Адаптация является одним из элементов системы управления персоналом организации, и ее результаты в значительной мере влияют на эффективность всей системы.

Процесс взаимного приспособления, или трудовой адаптации, сотрудника и организации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее и лучше он принимает, усваивает свои социальные роли в коллективе [2].

Во многих компаниях, например как ОАО «Ростелеком» для новых сотрудников проводятся специальные обучающие адаптационные тренинги, по следующим тематикам:

- Welcome. Знакомство с компанией;
- корпоративная культура;
- навыки делового общения [3].

Также одним из распространенных методов адаптационного обучения новых сотрудников, является наставничество.

Цель наставничества- разноплановая адаптация новичка в организации и раскрытие его потенциала. Основное отличие наставничества от тренинга состоит в том, что наставничество является процессом, а не разовым мероприятием, как тренинг [1].

Процесс активного приспособления новых сотрудников к организации и работе является прямым продолжением процесса отбора. Поэтому организация должна быть заинтересована в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев.

Таким образом, проблема адаптации представляет собой широкую область изучения новых методов и способов адаптационного обучения, приобретающее в современном мире всё большее значение. В этой связи адаптационное обучение стоит рассматривать, как одно из перспективных направлений, развития организации в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Максимова Л.В Управление персоналом: основы теории и деловой практикум; учебное пособие / Л.В Максимова.- М.: Альфа- М: ИНФРА – М, 2011.- 256 с.
2. Дарвина Е.А. Технология адаптации новых сотрудников в образовательной организации [Электронный ресурс]. URL: <http://nsportal.ru/vuz/psikhologicheskie-nauki/library/2016/04/05/tehnologiya-adaptatsii-novyh-sotrudnikov-v> (дата обращения: 12.11.2016).
3. Официальный сайт ОАО «Ростелеком». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rostelecom.ru> (дата обращения: 12.11.2016).

МЕСТО И РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ В СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ

Д.В. Николаев

Ю.А. Макурина, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Субъектом социальной политики является тот, кто осуществляет деятельность по ее формированию и реализации по отношению к определенному объекту. В общем виде объектом социально политики выступают люди, социальный статус которых не одинаков в обществе.

Социальную политику осуществляют различные субъекты – социальные общности, социальные группы, органы государственной власти, органы местного самоуправления, политические партии, профессиональные союзы, общественные объединения, организации, конкретные люди. Если субъектом выступает государство, то такая политика называется государственной социальной политикой.

Деятельность региональных органов исполнительной власти в области социальной политики распространяется на архивное дело; бытовые услуги; запись актов гражданского состояния; демографическую политику; духовное развитие; жилищно-коммунальное хозяйство; жилищный фонд; занятость; здравоохранение; кино; искусство; молодежную политику; народные художественные промыслы; охрану объектов культурного наследия; образование; печать; народное развитие; спорт; средства массовой информации и коммуникации; труд; туризм.[1]

Органы государственной и муниципальной власти являются субъектами-представителями. Их роль значительно отличается от роли других субъектов представителей.

Конституция РФ разграничивает предметы ведения РФ и ее субъектов, четко закрепляя границы дальнейшего разграничения полномочий между органами федерального и регионального уровней. Перечень вопросов ведения субъектов РФ в Конституции определяется по остаточному принципу согласно ст. 73 Конституции.

В соответствии со ст. 71 Конституции РФ в ведении федерального центра находится установление основ федеральной политики и федеральные программы в области социального развития в РФ. В ст. 72 закреплено, что в совместном ведении РФ и ее субъектов находится координация здравоохранения; защита семьи, материнства, отцовства и детства; социальная защита, включая социальное обеспечение, трудовое законодательство. Следовательно, субъекты РФ имеют право на собственное нормотворчество (включая законодательство) по данным вопросам социальной политики. Федеральная социальная политика способствует формированию единого пространства для социального развития на территории нашей страны и обеспечивает получение гражданами установленного минимума социальных прав и гарантий независимо от места проживания. Региональная же социальная политика призвана учесть специфику того или иного субъекта федерации, прежде всего его социально-экономическое положение. Благодаря этому существует возможность улучшения качества жизни лиц, проживающих на территории определенного региона.[3]

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Аверин А.Н. Социальная политика органов государственной власти субъектов Российской Федерации: Учебное пособие. – М.: Изд-во РАГС, 2006. – 126 с.
2. Галицына Т.В. Социальная политика и социальное развитие в субъектах Российской Федерации (вопросы трудового права и права социального обеспечения): монография / Перм. гос. ун-т. – Пермь, 2007. – 232 с.

ОБЩЕСТВЕННЫЕ ИНИЦИАТИВЫ КАК ИНСТИТУТ ДЕМОКРАТИИ В РОССИИ

А.А. Ошкина

Ю.В. Печин, к. психол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Современное общественное устройство диктует новые формы и методы государственного управления, которые включают в себя открытость, интерактивность, рост влияния прямых неиерархических связей между государственными и общественными институтами [1]. Демократия как власть народа предполагает различные форматы участия граждан в принятии и реализации решений государственных органов власти.

Одним из индикаторов, указывающих на наличие развитого гражданского общества, является развитый институт общественных инициатив. Современное общественное устройство диктует новые формы и методы решения социальных вопросов и проблем, которые включают в себя открытость, интерактивность, рост влияния простых граждан на политические, экономические и иные процессы в обществе.

В широком смысле общественная инициатива – это общественно значимое, активное и добровольное действие граждан, их объединений, направленное на достижение экономических, социальных, культурных и политических целей соответственно им интересам [2].

С точки зрения современного уровня развития государственно-правовой науки и практики можно говорить о проявлении общественных инициатив в контексте теорий прямой (непосредственной) демократии и представительной демократии. И та, и другая теории имеют в своей основе принцип народовластия (народного суверенитета). При этом «народ» воспринимается одновременно как источник всякой государственной власти и как «орган» государственной власти (например, принимая общественно значимое решение посредством «народного голосования» (референдума)).

Общественные инициативы граждан не должны быть направлены на антиобщественные цели и ориентироваться на нарушение закона. Они должны лишь давать поддержку той части системы государственного управления и тем решениям, которые отвечают интересам большинства граждан. В условиях стабильной, в целом отвечающей интересам большинства общества представительной демократии, установленные правовые основы различных форм прямой и партиципаторной демократии имеют значение «спящего», «резервного» правового средства для обеспечения рационального и всеобщего благополучия граждан.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Сейко, А.П. Гражданское общество и общественная активность граждан современной России / А.П. Сейко // Гражданское общество и правовое государство: материалы Международной научно-практической конференции: в 2 т. – Барнаул: Изд-во ААЭП, 2015.- Т.1.- С. 29-31.

2. Иванова К.А. Институт общественных инициатив граждан в Российской Федерации (конституционно-правовое исследование): Автореф. дис. канд. юрид. наук. Тюмень, 2015. - 23 с.

КАДРОВЫЕ РИСКИ ОРГАНИЗАЦИИ

В.А. Павелко

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Современные организации подвержены огромному числу рисков. Риски могут быть связаны с вложенными материальными и финансовыми средствами, трудом, временем, деловой репутацией. Эти риски исходят как от внешней среды: сложной и непредсказуемой, на которую невозможно оказывать влияние, так и от внутренней среды, зависящей от менеджмента самой организации.

В настоящее время наряду с такими внутренними рисками как производственные, финансовые, коммерческие, инновационные, технические, технологические, выделяют кадровые риски.

Как показывает анализ научной литературы и практика управления персоналом, во многих российских организациях если и проводится работа по управлению рисками, то она практически не охватывает кадровые риски.

Сегодня потери финансовых ресурсов, деловой репутации и другие связаны, не только с ошибками топ-менеджеров, они часто случаются по вине исполнительного персонала или с его участием. Бадалова А.Г. и Москвитин К.П. приводят следующие данные: «...около 20% работников ради удовлетворения своих потребностей стремятся нанести ущерб фирме (даже с риском для себя), около 50% работников готовы преступить закон и корпоративные правила, причинив урон своей компании, если это не повлечет для них никаких последствий. И лишь не более 30% сотрудников абсолютно лояльны к своей фирме» [1]. Международная компания «Эрнст энд Янг» – лидер в области консультирования по вопросам ведения бизнеса – определила кадровые риски на пятое место в десятке наиболее значительных рисков. По их мнению от персонала, в первую очередь, зависит выживаемость и развитие организации, поскольку сам персонал может быть источником того или иного риска, и он же может его предотвратить [2].

В отечественной и зарубежной литературе даются различные определения понятию «кадровый риск», которые можно свести к следующему: **кадровый риск** – это вероятность потерь различных активов организации из-за действий или бездействий персонала. Сотрудники могут ошибаться, случайно или преднамеренно, могут быть недостаточно квалифицированными, не лояльными к организации.

В организации возможно возникновение множества рискованных кадровых ситуаций. Например, при осуществлении найма персонала возможны такие ситуации:

- подходящий к требованиям должности и имеющий опыт кандидат оказывается не способным справиться с выполнением конкретных задач данного предприятия;
- менеджер по персоналу оценивает кандидата по принципу «он справится» без тщательного учета требований должности;
- кандидат из-за личных моральных и психологических качеств не может приспособиться к работе на данном предприятии;
- предприятие из-за установленных правил не может эффективно мотивировать, развивать нанятого работника.

Также в организации возможны кадровые риски, связанные с неэффективным использованием рабочего времени, низкой производительностью труда, неблагоприятным воздействием условий труда.

Возможны кадровые риски, связанные с высвобождением персонала. Например, потери в связи с уходом ключевых сотрудников, профессионалов очень трудно оценить. Кроме явных затрат на поиск и подбор новых работников, это потерянные инвестиции, затраты на внедрение нового работника, потери, связанные с неполной включённостью вновь нанятого сотрудника и многие другие [3].

В заключении стоит сказать, что, кадровые риски значительны, опасны, часто не случайны и, к сожалению, не редки для современной организации. Осознавая этот факт, менеджерам по персоналу необходимо при управлении кадровыми рисками решать основные задачи, связанные с их предвидением, выявлением, учетом, анализом и разработкой мер по предотвращению или минимизации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бадалова, А.Г., Москвитин, К.П. Управление кадровыми рисками предприятия / А.Г. Бадалова А.Г., К.П. Москвитин // Российское предпринимательство. – 2005. – № 7 (67). – С. 95–98.
2. Метельская, Е.А., Дьяченко, О.Н. Управление риском и стратегия развития фирмы. Аутсорсинг управления риском/ Е.А. Метельская, О.Н. Дьяченко // Социально-экономические проблемы развития Южного макрорегиона: сб. науч. тр., вып. 27. – Краснодар: Изд-во Южного института менеджмента, 2013.– С. 127–132.
3. Слободской, А.Л. Риски в управлении персоналом / Слободской, А.Л., [электронный ресурс]. – URL: HR-Journal.ru / (дата обращения: 08.11.2016).

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

С.А. Павленко

С.С. Цукарев к.э.н., проф.

Новосибирский государственный аграрный университет

Модернизация как явление было давно изучено О. Контом, М. Вебером, К. Марксом, Г. Спенсером. Несмотря на то что, учёные рассматривали модернизацию как переход от аграрного к индустриальному обществу, где главным принципом являлась трансформация систем хозяйства, технического вооружения, организации труда [1].

Авторы ближе к идеям тех ученых, которые предлагают рассматривать модернизацию как изменение объекта в соответствии с новейшими, современными требованиями и нормами с целью повешения его эффективности. В данной статье это относится к деятельности органов исполнительной власти, где модернизация информационного обеспечения непосредственно влияет на их эффективность.

Известно, что информационное обеспечение – это совокупность единой системы классификации и кодирования информации, унифицированных систем документации, схем информационных потоков, циркулирующих в организации. Однако из-за увеличения запросов в органы исполнительной власти по решению проблем населения, старые технологии не успевают справляться с таким потоком. А так как применение новых компьютерных технологий связано оптимизация информационного обеспечения органов государственной власти, то модернизация улучшит качество информации, средств и методов ее обработки, что естественно скажется на эффективности решений, принимаемых органами государственной власти.

По мнению ученых и специалистов в области модернизации информационных технологий такой подход существенно изменит деятельность органов исполнительной власти в сторону повышения эффективно управления за счет своевременности принятия политико-административных решений.

Таким образом, новые технологии позволяют чиновникам ГМУ всех категорий успешно решать следующие задачи:

- 1) повышение эффективности управленческой деятельности;
- 2) улучшение качества функционирования: точность; защищенность; согласованность со стандартами;

- 3) редактирование надежности – те пороги, когда система отказывает: по качеству информации; по времени доступа; по производительности;
- 4) модернизация безопасности;
- 5) увеличение скорости обработки информации [2,3].

Однако для выполнения указанных задач органы исполнительной власти должны располагать необходимыми инструментами реализации модернизации управления. В этом плане одной из технологий является «электронное правительство», последующая его модернизация, а также обученность соответствующего персонала ГМУ и потребителей информации, но это тема для другого исследования [4].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ермаханова С.А. Теория модернизации: история и современность // Актуальные проблемы социально-экономического развития: взгляд молодых ученых. – Новосибирск, 2012. – Разд. 2. – С. 233-247.
2. Лащук, О.Р. Редактирование информационных сообщений / О.Р. Лащук. - М., 2013. – 159 с.
3. Пономарев Н.Ф. Информационная политика органа власти: пропаганда, антипропаганда, контрпропаганда: учеб. пособие. - М.: Мастерство, Высшая школа. – 2012. – 240 с.
4. Систер В.Г. Информационные технологии на службе города // Информационное общество. – 2010. – № 1. С.

СЕЛЬСКИЕ АГЛОМЕРАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

М.О. Павлова

М.Н. Князев, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Острую актуальность в наше время приобрел вопрос развития сельских территорий. Происходит сокращение численности сельского населения, по данным Росстата в настоящее время оно составляет 37,2 млн человек, 18 % которых проживают на территориях городских агломераций [1].

Во все века в России именно сельские территории и продовольственный товарообмен страны являлись главными источниками наполнения бюджета и давали возможность для укрепления и освоения территорий, а так же способом сохранения суверенитета российского государства.

Очевидным фактом является то, что на селе необходимы отечественные производители продовольствия и других сельскохозяйственных товаров, ведь именно они осваивают агроэкономические пространства регионов и дают возможность импортозамещения. Для этого в нашей стране существует возможность для создания и развития сельских агломераций, как моноцентрического типа, т.е. в зоне одного населенного пункта, так и полицентрического, имеющего несколько взаимосвязанных пунктов-центров.

Во многих документах, посвященных стратегиям развития страны, содержится призыв сосредоточения на государственной поддержке экономике и других сфер именно крупных городских агломераций, что является, по нашему мнению, не совсем верным и может привести к перекосам в экономике. Существующие стратегические просчеты могут привести к негативным последствиям: во-первых, к оттоку трудовых ресурсов, в том числе и молодых специалистов, в города, а, во-вторых, к ослаблению роли отечественного производителя, т.к. это приведет к открытию российского рынка для иностранных поставщиков [2,3].

Чтобы этого не допустить, основной задачей властных структур, для перспективного развития сельских территорий является разработка и законодательное закрепление механизма, с помощью которого будет достигнуто межмуниципальное и межрегиональное сотрудничество и государственно-частное партнерство. Так же благодаря этому будет производиться контроль, регулирование производства и реализации сбыта продукции сельского хозяйства [4].

Государство со своей стороны должно компенсировать частично или полностью расходы на реализацию агропромышленных проектов или поддержание уже налаженных производств. Необходимо внедрение системы государственной финансовой поддержки сельскохозяйственных предприятий, в том числе и небольших фермерских хозяйства, например, на основе грантов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Стратегия-2025: новая модель роста – новая социальная политика. – М.: РАНХиГС, 2012. С. 791–792. URL: <http://2020strategy.ru/data/2012/03/14/1214585998/1itog.pdf>.
2. Иванова Н.В. Агломерации и кластеры как сетевые структуры устойчивого роста региональной экономики. – М.: 2014. URL: <http://%20и%20кластеры%20как%20сетевые%20структуры%20устойчивого%20роста%20регионально%20экономики.pdf>.
3. Лаппо Г., Полян П., Селиванова Т. Городские агломерации России// ДемоскопWeekly. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2010/0407/tema05.php> № 407–408.
4. Князев М.Н. Совершенствование оценки эффективности управления муниципальными образованиями // Вестник НГАУ - 2016. - №3(40) – С. 218-224

ПРОБЛЕМЫ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

А.Е. Парси

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Перед российской экономикой стоит задача замещения импортных товаров отечественными аналогами. Эта задача может быть реализована во многом благодаря активной работе малых предприятий, но развитие малого бизнеса в России значительно отстает от многих стран.

В определении предпринимательства ключевыми моментами является самостоятельность предпринимателя, его инициативность, ответственность, а также новаторство. По-нашему мнению предпринимательство – это, прежде всего, направленная на извлечение прибыли, особая форма экономической активности, которая основана на самостоятельности, ответственности и новаторских предпринимательских идеях.

Развитие малого бизнеса в России зависит от усилий не только министерств и ведомств, но и саморегулируемых организаций – ассоциаций, фондов, союзов, общественных объединений, представляющих интересы малого бизнеса. Но надо признать, что эффективность последних невелика из-за отсутствия единого координатора, единой позиции, а также низкого уровня взаимного доверия. В поддержке малого предпринимательства особо следует выделить роль региональных органов власти и персонально губернаторов. Только через повышение их ответственности можно преодолеть парадоксальную ситуацию, когда уровень власти, ближайший к малому бизнесу, меньше всего содействует его развитию.

В настоящее время регионы сами могут выбирать приоритеты в государственной поддержке малого бизнеса. Некоторые считают, что целесообразна не массовая поддержка малого бизнеса, а так называемая «точечная», т.е. поддержка сильных компаний, которые ведут вперед региональную экономику, определяют ее лицо [1].

Государственная поддержка малого предпринимательства напрямую касается проблемы развития человеческого капитала, в частности реализации задач образования. Главная из них – формирование навыков, определяющих желание и способность состоявшегося и потенциального предпринимателя создавать новое знание. Освоение этих навыков поможет малым фирмам определить критерии будущего успеха, а также ликвидировать разрыв между компетенцией и компетентностью. По-видимому, целесообразно привлечь к решению этой задачи помимо государственных структур институты развития, которые принимают конкретные меры по подготовке инновационных топ-менеджеров для крупных компаний [2].

На наш взгляд, для создания в нашей стране эффективной системы государственной поддержки малого бизнеса необходимо искать решение рассмотренных проблем. Бюджетные средства следует тратить только на эффективные меры, и, несмотря на то, что часто сделать это довольно сложно, проводить анализ эффективности различных мер поддержки, искать и устанавливать критерии эффективности этих мер [3].

Необходимо тщательное исследование лучших мировых практик поддержки малого бизнеса в целях их применения в нашей стране. Важно выявить и исследовать оптимальные практики организации работы по поддержке малого бизнеса и их распространение на региональном и муниципальном уровнях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 28.12.2013) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».
2. Федеральный портал малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс]. – Электрон. Дан. – Режим доступа: <http://smb.gov.ru>. Дата обращения 10.11.2016.
3. Лободин А.И., Безрядин Д.Н. Правовое регулирование предпринимательской деятельности / Современные наукоемкие технологии. 2014. № 7-2. С. 164.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Е.В. Петерс

Ю.Ю. Казанцев, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Одними из важнейших отношений являются трудовые отношения.

Актуальность темы заключается в том, что трудовые отношения играют немало важную роль в социальной жизни общества, поскольку в трудовые отношения вступает практически каждый гражданин. Трудовой договор является основным документом, устанавливающим, изменяющим и прекращающим трудовые правоотношения между работником и работодателем. Его значение состоит в том, что именно он порождает трудовое правоотношение, и существование его во времени.

Целью работы является раскрыть понятия трудовых отношений, содержание трудовых отношений, стороны трудовых.

Задачи данной работы являются:

- Рассмотреть трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- Основания, содержание и стороны трудовых отношений;

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего

трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.⁴

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.⁵

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.⁶

На основании выше написанного, можно сделать следующие выводы:

- Трудовые отношения в современном обществе, являются неотъемлемой частью заключения трудовых договоров;
- В настоящее время трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом;
- В трудовом кодексе четко расписаны права и обязанности работника и работодателя

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. КонсультантПлюс Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями и дополнениями, вступившим в силу с 03.10.2016)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации Глава 2 статья № 15" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016)

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации статья Глава 2 статья № 16" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016)

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации глава 2 статья № 20 " от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016)

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ОКРУЖАЮЩЕЙ ПРИРОДНОЙ СРЕДЫ

К.С. Постникова

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

С развитием хозяйственной деятельности людей возникла острая проблема негативного воздействия на окружающую среду и появилась необходимость регулировать те или иные предприятия во избежание катастрофических ситуаций. Уже сейчас 85 % населения живет на территории с уровнем загрязнения атмосферы выше нормы.

Согласно Федеральному закону «Об охране окружающей среды»: окружающая среда – это совокупность компонентов природной среды, природных и природно-антропогенных объектов, а также антропогенных объектов.

Охрана окружающей среды – это деятельность органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, общественных и иных некоммерческих объединений, юридических и физических лиц, направленная на сохранение и восстановление природной среды, рациональное использование и воспроизводство природных ресурсов, предотвращение негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности на окружающую среду и ликвидацию ее последствий; использование природных ресурсов – эксплуатация природных ресурсов, вовлечение их в хозяйственный оборот, в том числе все виды воздействия на них в процессе хозяйственной и иной деятельности [1].

Управление охраной окружающей природной среды призвано обеспечить реализацию экологического законодательства. Общественная ценность права в целом и права граждан на благоприятную окружающую среду представляется, прежде всего, в процессе реализации соответствующих правовых предписаний [4].

Охрана окружающей природной среды складывается из:

- правовой охраны, формулирующей научные экологические принципы в виде юридических законов, обязательных для исполнения;
- материального стимулирования природоохранной деятельности, стремящегося сделать ее экономически выгодной для предприятий;
- инженерной охраны, разрабатывающей природоохранную и ресурсосберегающую технологию и технику.

Проблема в сфере государственного управления природопользованием [6] и охраной окружающей среды заключается в том, что окружающая природная среда является сложным явлением, состоящим из множества компонентов (воды, воздуха, земли, животного мира, различных минеральных ресурсов). Это требует, как индивидуального, так и комплексного подхода [5]. Например, для регулирования рыбных ресурсов необходимо регламентировать вылов рыбы, рационально использовать ее запасы, ввести подходящее законодательство, проводить воспроизводственную работу путем создания рыбозаводов и комплексные водоохранные мероприятия.

Следует отметить, что с конца XX и начала XXI века в целом стал проявляться зарубежный опыт охраны окружающей среды. Например, в экономически развитых странах были созданы соответствующие структуры государственной надстройки в сфере природопользования и охраны окружающей среды. В соответствии с законодательством во многих государствах определены государственно-управленческие распорядительные признаки и функции юридически-властных полномочий консультативных и исполнительных органов [2].

Зарубежный опыт показывает, что природоохранительное сотрудничество прогрессирует и расширяется, оно стало более глубоко связанным с всесторонним развитием человека, и общества. В настоящее время практически во всех государствах мира

государственное экологическое управление охраны окружающей среды осуществляется через систему (совокупность) органов, его осуществляющих [3].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон от 10 января 2002 года № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды».
2. Олейникова А.Я. Зарубежный опыт охраны окружающей среды в аспекте управления / Ученые заметки ТОГУ. 2014, Том 5, № 4, С. 767 – 775.
3. Соколова, Н.А. Международно-правовые проблемы управления в сфере охраны окружающей среды. - М., 2010. - С. 214 - 269.
4. Яковлев, А.Ю. Системные сбои в государственном управлении и их последствия: исследование вопроса на примере Индии // *Arg administrandi*. –2012. – № 1.
5. Безрядин Д.Н. О понятии методологии исследования проблем управления//Теоретические и практические аспекты развития управленческой мысли в современном мире. Сборник научных трудов преподавателей и аспирантов. Новосибирский государственный аграрный университет. 2015. С. 5-7.
6. Безрядин Д.Н. Выпускная квалификационная работа бакалавра: постановка проблемы исследования. В сборнике: Научно-технический прогресс: актуальные и перспективные направления будущего сборник материалов II Международной научно-практической конференции: в 2 х томах. 2016. С. 315-316.

МИРОВОЙ РЫНОК ТРУДА И ЕГО ОСОБЕННОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Т.А. Призенцова

С.В. Шарыбар, д.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Важным составляющим элементом мировой экономики является международный рынок труда. В основе формирования и развития международного рынка труда лежит процесс интернационализации производства, стремление к снижению затрат на трудовые ресурсы и повышение мобильности капитала и труда.

Количество стран, являющихся одновременно и донорами и реципиентами рабочей силы, растёт. Происходит диверсификация направлений миграционных перемещений.

В связи с изменениями, происходящими в мировой экономической конъюнктуре, на международном рынке труда происходит снижение спроса на менее квалифицированных работников с компенсирующим ростом спроса на работников в сфере обслуживания. Повышается гибкость международного рынка труда, увеличиваются требования к уровню квалификации специалистов и их многопрофильности [2].

Причины миграции рабочей силы подразделяют на экономические и неэкономические. В последнее время приоритетными стали занимать экономические причины:

1. бедность и достаточно низкая зарплата;
2. хроническая безработица.

В большинстве случаев передвижение граждан направленно из развивающихся стран в промышленно развитые страны. Промышленно развитым странам характерен достаточно высокий уровень жизни, культуры и образования. Причиной этому служит возможность решать комплекс социально-экономических задач [5].

Так, импортерами трудовых ресурсов в Европу являются следующие страны: Турция (главным образом в Германию), Пакистан и Бангладеш (в Великобританию), Марокко, Тунис и Алжир (во Францию), Египет, Пакистан, Сирия, Иордании, Палестины, Таиланда, Филиппин (в страны Персидского залива) [4].

Кроме того, существуют и неэкономические причины миграции: война, политическая нестабильность, гражданские и межэтнические конфликты и т.д.[5].

Миграция рабочей силы является выгодной для стран, которые экспортируют и принимают рабочую силу. Экспорт рабочей силы - это значительный «источник» валюты в стране. Валюта приходит систематически в виде переводов семьям и при возвращении работника из-за рубежа.

Возвращаясь на родину, люди работавшие за границей используют полученные в процессе труда новые профессиональные навыки, опыт, знания, тем самым повышая результативность труда. Задача снижения затрат на производство решается в первую очередь странами, в которых осуществляется импорт рабочей силы. Это понижает издержки производства и увеличивает конкурентоспособность национальных товаров на мировом рынке. Если происходит импорт квалифицированной рабочей силы, то в стране понижаются издержки на ее подготовку.

Что касается Российской Федерации, то страна вышла на международный рынок труда сравнительно недавно. Изменился характер потоков иностранной рабочей силы в Россию, увеличились масштабы легального трудоустройства российской рабочей силы за рубежом, проявились основные тенденции развития международного рынка труда на территории страны [1].

Россия является одновременно и страной-донором, и страной-реципиентом трудовых ресурсов, поэтому при проведении миграционной политики необходимо уделять внимание не только проблемам, связанным с притоком иностранной рабочей силы, но и мероприятиям, направленным на расширение участия российской рабочей силы в международном рынке труда. В данный момент не определено, в каких параметрах участие России в международной трудовой миграции будет наиболее эффективным и отвечающим интересам социально-экономического развития нашей страны.

Согласно данным статистики в 2016 году, к странам, для жителей которых миграция в Россию является наиболее типичной, относят:

1. Узбекистан (более 2 миллионов человек).
2. Украину (более 2 миллионов).
3. Таджикистан (около миллиона).
4. Казахстан (45 тысяч).
5. Армении (30-35 тысяч) [5].

Российская Федерация, несмотря на значительную эмиграцию, остается нетто-импортером рабочей силы за счет притока населения из других республик СССР.

Резюмируя вышеизложенное следует отметить, что для мировой экономики в целом трудовая миграция имеет положительный эффект. Однако для стран-экспортеров и стран-импортеров рабочей силы последствия трудовой миграции проявляются по-разному на макро- и на микроуровнях. Влияние трудовой миграции на уровень занятости и зарплаты в принимающей стране зависит от сегмента рынка труда и его эластичности в целом, уровня квалификации страны-реципиента и иммигрантов. Трудовая эмиграция незначительно влияет на уровень занятости в странах-реципиентах, а эффективность от валютных поступлений и вернувшихся на родину специалистов в значительной степени зависит от проводимой в странах эмиграционной трудовой политики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Мировая экономика и международные экономические отношения: Учеб. / МГИМО (университет) МИД России; Под ред. А.С. Булатова, Н.Н. Ливенцева - Изд. с обновл. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 654 с
2. Е.Г. Гужва, М.И. Лесная, А.В. Кондратьев, А.Н. Егоров. Мировая экономика: учебное пособие / СПбГАСУ. - СПб., 2009. - 116 с.
3. Экономика: Учебник / Под ред. д-ра экон. наук. проф. А.С. Булатова. - 5-е изд., стереотипн. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2012. - 896 с.

4. «Мировое и национальное хозяйство», издание МГИМО МИД России, №4(7), 2008 – [Электронный ресурс] URL: <http://www.mirec.ru/2008-4/migracionnaya-zavisimost-stran-sng-v-xxi-veke> (18.10.2016).

5.Новости России и СНГ, официальное издательство, 2016. - [Электронный ресурс] URL: <http://rusdni.ru/obschestvo/migraciya/migraciya-v-rossii-2015.html> (13.10.2016).

МЕСТНЫЙ БЮДЖЕТ КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО ВЫПОЛНЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ФУНКЦИИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Ю.А. Прокопьева

С.С. Цукарев, к.э.н., проф.

Новосибирский государственный аграрный университет

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Бюджетным кодексом РФ каждое муниципальное образование должно иметь собственный бюджет. Местные органы власти опираются на местный бюджет, через который они целенаправленно воздействуют на экономические, социальные и политические процессы МО. Расходы бюджета - это денежные средства, направляемые на финансовое обеспечение задач и функций государства и местного самоуправления, поэтому бюджет необходим каждому муниципальному образованию для удовлетворения его объективных потребностей в денежной форме и служит выполнению экономической, социальной и политической функций [1].

Актуальность темы подчеркивается авторами Л.Т. Воробьевой, С. В. Мишиной и др. учеными как совокупность экономических отношений между юридическими и физическими лицами участниками формирования аккумулированного централизованного фонда финансовых средств конкретного муниципального образования [1,4].

Исходя из состава доходной части местного бюджета, целесообразным является стремление местных властей к наращиванию источников, отнесенных к собственным средствам муниципального образования, так как самостоятельность местных бюджетов в значительной степени зависит от наращивания собственного доходного потенциала. Все остальные источники могут быть непостоянными и ненадежными [2].

Анализ показывает, что особенностью развития бюджетной системы является проблема сбалансированности бюджетов разных уровней по доходам и расходам. В отличие от федерального бюджета региональные и местные бюджеты не имеют резервных фондов и возможностей широко привлекать заемные средства на внешнем и внутреннем рынках. Поэтому, для улучшения финансового положения и платежеспособности муниципальных образований органам местного самоуправления необходимо определить меры, направленные на мобилизацию бюджетных доходов и оптимизацию бюджетных расходов. Практика доказывает, что улучшение финансового положения и платежеспособности невозможно без продуманного распределения бюджетных доходов и расходов во времени. Одним из принципов бюджетной системы Российской Федерации является принцип эффективности и экономности использования бюджетных средств, который означает, что при составлении и исполнении бюджета участники бюджетного процесса должны исходить из необходимости достижения заданных результатов с использованием оптимального объема средств. Оптимизация расходов местных бюджетов может достигаться различными способами. Один из таких способов является организация бюджетного процесса, ориентированного на результат [3].

Таким образом, для эффективного выполнения социально-экономической функции местного самоуправления необходимы: 1) четкая организация бюджетного процесса; 2) наличие существенных резервов повышения финансовой устойчивости и

платежеспособности МО; 3) пополнение резервов и комплексное совершенствование бюджетного процесса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Воробьева Л.Т. Проблемы планирования доходов и расходов местных бюджетов // Финансы и кредит. – 2010. – № 32. – С. 65-74.
2. Зубова Н.В. Альтернативная парадигма доходов местных бюджетов / Зубова Н.В., Ворожбит О.Ю. // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015. № 6. – С. 297.
3. Логачева О.С. Оптимизация структуры расходов местных бюджетов / О.С. Логачева // Актуальные вопросы экономических наук. – 2015. № 43. – С. 156-158.
4. Мишина С.В. Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях / С.В. Мишина // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2011. – № 15. – С. 30-31.

ПОКАЗАТЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Е.В. Раннева

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Управление персоналом является одним из важнейших направлений в стратегии развития организации. Поскольку в современном высокотехнологическом производстве роль персонала возрастает, и к его способностям, квалификации, уровню знаний предъявляются все более высокие требования.

Показатели управления персоналом – это показатели, по которым оценивается эффективность действий, процессов и функций управления по отношению к достижению поставленных целей. Показатели управления персоналом представляют собой ограниченный набор основных параметров, который используется руководителем для отслеживания и диагностики результатов деятельности [1].

В настоящее время в распоряжении организаций существует множество показателей управления персоналом, которые могут характеризовать как общие моменты для всех сотрудников организации, так и специфические нормы труда, относящиеся к определенному рабочему месту или конкретной должности.

Все показатели управления персоналом можно разделить на группы, а именно:

1. Организационная эффективность (фактор прибыли, расходов и т.д.).
2. Структура персонала (фактор инвестиций в человеческие ресурсы, упадок структуры человеческого капитала).
3. Компенсации (процент зарплат к прибыли, процент всех расходов на компенсации).
4. Льготы (процент льгот от компенсаций, фактор охраны здоровья).
5. Увольнения (уровень увольнений в целом, уровень добровольных и принудительных увольнений).
6. Кадровое обеспечение (внутренние и внешние расходы на персонал, уровень внутренних и внешних источников привлечения персонала).

Данные показатели управления персоналом могут отражать выбранную стратегию развития компании, степень достижения глобальных целей в краткосрочные периоды, а также состояние системы «изнутри», степень ее упорядоченности, внутренней организационной эффективности, финансовое положение организации. Показатели управления персоналом выражаются числовыми значениями и могут применять значения в определенном заданном интервале. Диапазон их применения более широк.

В настоящее время выявлено, что такие показатели управления персоналом как численность персонала, кадровые затраты или прогулы используются чаще, чем, например, приверженность компании или лояльность.

Ключевые показатели управления персоналом организации позволяют [2]:

- четко формулировать цели организации, выражать их количественно;
- транслировать цели на все уровни управления;
- вести мониторинг результатов (оценивать степень достижения целей);
- своевременно диагностировать сложные ситуации, требующие управленческого вмешательства, ведь показатели управления персоналом выступают в роли неких индикаторов проблем;
- своевременно корректировать цели, тем самым оптимизируя планы (большой разрыв между нормативными и фактическими значениями свидетельствуют об ошибках в планировании);
- делегировать полномочия (уровень детализации показателей выявляет степень передачи функций и ответственности), что особенно важно в крупных структурах холдингового типа;
- сопоставлять однородные процессы, протекающие в различных условиях, что дает возможность сравнивать между собой подразделения, предприятия;
- оценивать уровень менеджмента, эффективность отделов и развивать наиболее успешные направления бизнеса;
- мотивировать персонал на достижение результатов;
- объективно оценивать эффективность деятельности персонала.

Показатели управления персоналом универсальны. При этом, чтобы не возникло трудностей при разработке показателей и практике их применения в организации должны существовать необходимая информационная поддержка и автоматизированная система учета.

Таким образом, показатели управления персоналом очень важный и нужный инструмент для использования в системе управления человеческими ресурсами. Практика показывает, что их использование позволяет руководителю наиболее полно следить за своим предприятием, эффективно стимулирует сотрудников и организацию в целом на достижение максимального результата.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Половинко В. С., Сазонова М. Г. Система оценки персонала в концепции управления по результатам: Монография. Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, - 2011. - С. 119.
2. Мацковская М. Измерение эффективности персонала // Справочник по управлению персоналом. - 2010. - № 1. - С. 117.
3. Котова Л. Ключевые показатели эффективности системы управления персоналом / Л. Котова [электронный ресурс]. – URL: <http://hr-portal.ru/> (дата обращения: 05.11.2016)

АККРЕДИТАЦИЯ СМИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ

А.В. Рыбалкин

Ю.В. Печин, к. психол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Аккредитация – это процедура признания прав журналистов осуществлять свою деятельность в ходе конкретного мероприятия [1].

Аккредитация требуется для упорядочивания журналистской деятельности. Она не может создавать журналистам препятствий в работе, наличие аккредитационной карточки обеспечивает корреспонденту свободный проход на все информационные мероприятия

организации. Также аккредитация позволяет не допускать на мероприятия нежелательных журналистов.

В России существуют «Типовые правила аккредитации журналистов средств массовой информации», разработанные Фондом защиты гласности на основе Закона о СМИ и рекомендованные Союзом журналистов России. В этих Правилах цели аккредитации определяются следующим образом: «обеспечение открытости работы Аккредитующей Организации, совершенствование её взаимодействия со средствами массовой информации, создание необходимых условий для профессиональной деятельности журналистов как лиц, выполняющих общественный долг и обеспечивающих право граждан на информацию» [1].

Аккредитация может быть постоянной и временной.

Заявка редакции средства массовой информации на аккредитацию своего представителя подается в пресс-службу организации на официальном бланке редакции за подписью главного редактора, заверенной печатью.

Пресс-служба имеет право отказать в постоянной аккредитации: редакциям средств массовой информации, которые по роду своей деятельности являются специализированными (рекламными, справочными); редакциям средств массовой информации, которые аккредитовали при организации такое количество журналистов, которое превышает установленную квоту; редакциям, представившим для оформления аккредитации документы, содержащие не соответствующие действительности сведения.

Решение о лишении журналиста аккредитации принимает руководитель пресс-службы. Решение должно быть мотивированным, письменно оформленным, содержать ссылки на действующее законодательство о средствах массовой информации.

Данные правила носят только рекомендательный, а не предписывающий характер. Фактически каждая организация вправе разработать свои правила аккредитации, которые могут вовсе не учитывать положения Типовых правил. Это открывает возможности управлять системой освещения мероприятий, косвенно влиять на информационную политику.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Алексеева М.И., Болотова Л.Д., Вартанова Л.Е. Средства массовой информации современной России: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Символ, 2006.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

М.В. Рябова

А.И. Салова, ст. преп.

Новосибирский государственный аграрный университет

Основной характеристикой достигнутого обществом уровня благосостояния являются размеры доходов населения и степень их дифференциации у различных социальных групп.

Доходы населения представляют собой средства, поступающие в распоряжение людей от общества и его институтов согласно результатам функционирования принадлежащих им факторов производства: труда, капитала, земли, предпринимательства [1].

В современных условиях полностью исключить вмешательство государства в социально-экономические процессы невозможно, так как рыночное распределение по своей природе несправедливо. Поэтому существует необходимость во вмешательстве государства. Возможность государственного регулирования возникает с достижением определённого уровня экономического развития, концентрации производства и капитала. Необходимость состоит в увеличении количества трудностей, с которыми призвано бороться государственное регулирование доходов.

Задачей первоочередной важности при регулировании доходов населения является выработка мер воздействия на процессы образования доходов (их объемы, структуру, динамику, источники поступления), направления использования, покупательскую способность и распределение доходов между различными группами населения.

Основными направлениями государственного регулирования доходов населения являются:

- установление гарантированного минимума (или ставки) заработной платы. Которые устанавливает. Не смотря на то, что в законе от 02.06.2016 №164-ФЗ « О минимальном размере оплаты труда» говорится о повышении МРОТ более чем на 20% и он составил 7500 рублей, все же данный минимум не позволяет удовлетворять все потребности человека. Известно, что уровень бедности в России в 2016-2017 годах составит 13,9. Об этом говорится в проекте прогноза социально-экономического развития России на 2017-2019 годы Минэкономразвития.

- регулирование в ряде случаев верхнего предела увеличения номинальной заработной платы в целях снижения издержек производства и на этой основе сдерживания инфляции, роста инвестиций и повышения конкурентоспособности национальной продукции; не так давно, впервые был установлен максимальный размер заработной платы в ТК РФ.

- защиту денежных доходов населения от инфляционного обесценения путем индексации; в настоящее время индексация предусмотрена, а сам механизм нет. [2]

По данным Новосибирскстата реальные располагаемые доходы населения в январе–июне упали на 10,3% по сравнению с аналогичным периодом 2015 года. В январе–мае падение составляло 11,3% [3].

В динамике важнейших показателей в регионах, таких как доходы населения и их дифференциация, масштабы бедности, уровень потребления и некоторых других, в ходе реформирования экономики, возник ряд негативных тенденций, дальнейшее обострение которых может привести к росту социальной напряженности и поставить под угрозу сами реформы.

В настоящее время государственное регулирование доходов является составной частью воспроизводства. Оно стимулирует экономический рост, поощряет прогрессивные сдвиги в отраслевых и региональных структурах, поддерживает экспорт, регулирует занятость, налогообложение, цены. Конкретные цели, формы, масштабы государственного регулирования доходов определяется характером и остротой социально-экономических проблем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Абакумова Н., Подовалова Р.. Политика доходов и заработной платы. – М.: .2014г. –96 с.
2. Романов, А.Н. Уровень жизни населения/ А.Н. Романов, В.М Жеребин – М.: Юнити-Дана., — 2013 г.
3. <http://в-деталях.рф/реальные-доходы-населения-новосибир/713903/>

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ВЕТЕРИНАРНЫХ УСЛУГ, ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ В ГБУ НСО «УПРАВЛЕНИЕ ВЕТЕРИНАРИИ ИСКИТИМСКОГО РАЙОНА НСО»

М.В. Сабуров

А.И. Сучков, д.э.н., проф.

Новосибирский государственный аграрный университет

ГБУ НСО «Управление ветеринарии Искитимского района НСО», далее «Управление» имеет штатную численность 88 работников, оказывает государственные ветеринарные услуги, далее «Услуги» на территории Искитимского района, г.Искитима и г.Бердска. Для оказания «Услуг» в «Управлении» работают три подразделения:

1. Отдел противоэпизоотических и лечебно-профилактических мероприятий.

2. Отдел ветеринарно-санитарной экспертизы.

обслуживания из-за; отсутствия официального государственного сайта «Управления», отсутствия доступа интернета в отдаленных населенных пунктах, дефицит подготовленных кадров «управления» способных эффективно и планомерно оказывать данные ветеринарные услуги, в т.ч. вести информационно разъяснительную работу среди населения так как «Управление» не может осуществлять рекламную деятельность о предоставляемых услугах через СМИ.

Для повышения качества и доступности оказываемых «Услуг» предлагаю: разработать и внедрить официальный государственный сайт о форме и процедуре оказываемых услуг, на уровне исполнительного государственного органа субъекта РФ (Управление ветеринарии Новосибирской области), подготовка кадров способных качественно и планомерно осуществлять «Услуги» на уровне государственных учебных

3. Ветеринарная лаборатория.

В настоящее время «Управление» оказывает следующие «Услуги»: в части противоэпизоотических и лечебно-профилактических мероприятий обеспечение профилактических обработок животных (вакцинация, диагностические исследования, дезинфекция и дератизация помещений) на предприятиях по содержанию животных и птицы всех форм собственности, а так же лечение животных; в части ветеринарно-санитарной экспертизы проведение экспертизы продукции животного происхождения и информационно-консультационные услуги, а также оформление и выдача ветеринарных сопроводительных документов на животных, продукцию животного происхождения, корма и техническое сырье; в части ветеринарной лаборатории проведение лабораторных и диагностических исследований и оформление заключений по их результатам.

Все «Услуги» являются публичными, т.е. доступными для всех слоев населения и заявителей не зависимо от форм собственности. На сегодня существует несколько проблем в процессе оказания данных услуг по обеспечению потребности заявителя. Это ограниченная доступность потребителям нуждающихся в данных услугах по форме и процедуре учреждений в работе со студентами (профориентация, привлечение к прохождению производственной практики), работа с Главами муниципальных образований по выделению временного жилья для ветеринарных специалистов, а так же по информированию населения о предоставляемых «Услугах» (проведение семинаров, совещаний, сходов граждан).

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ ОТКРЫТОСТИ ОРГАНОВ ВЛАСТИ КАК АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА

С.В. Светлолобова

Ю.В. Печин, к. психол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Проблема свободы доступа к информации в современном мире приобрела неожиданную остроту и значимость. Объясняется это тем, что доступ к информации стал своеобразным индикатором степени демократизации общества и гарантий реальных гражданских свобод [2].

Согласно теориям Э.Тоффлера, Г.Маклюэна, Д.Норта и др., категория «информационная открытость» встроена в понятие единого информационного пространства. Информационное пространство как система включает две основные взаимосвязанные составляющие: владение информацией как ресурсом управления и развития на основе совмещения естественного и искусственного интеллектов (когнитивный элемент) и вовлечение в информационные процессы межличностного, группового и массового общения субъектов социальной деятельности (коммуникативный элемент). Под информационной открытостью понимается общедоступность (англ. accessibility – доступность, понятность) и транспарентность (англ. transparent – прозрачность, очевидность, честность) информационных потоков, структурирующих социальное пространство. Информационная открытость определяется как связующая субстанция для поддержания жизнедеятельности информационного общества [1].

Право на информацию закреплено в Конституции РФ в ч. 4 ст. 29, где указано, что «каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, произносить и распространять информацию любым законным способом».

Главной задачей гарантирования права на доступ к информации является допуск граждан к сведениям, которые властные структуры предпочли бы скрыть от общественности, обосновывая эти действия требованиями национальной безопасности или служебным характером документации.

По способу осуществления доступа к информации о деятельности органов власти можно выделить следующие формы: 1) направление гражданином запроса в органы власти о предоставлении информации, 2) посещение открытых рабочих заседаний органов власти, 3) допуск к открытым архивам официальной информации органов власти.

Информационная открытость органов муниципального управления является важным элементом их эффективной деятельности. Именно прозрачность деятельности и открытость позволяют наиболее эффективно взаимодействовать с населением, повышать доверие местных жителей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Арканникова М.С. Информационная открытость как ресурс конкурентоспособности регионов: концептуальные подходы и практические рекомендации. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2008. – 87 с.

2. Национальный доклад о доступе к информации о деятельности органов власти в Российской Федерации. – СПб.: Институт развития свободы информации, 2008. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ifap.ru/library/book351.pdf> (дата обращения 13.11.2016).

АГРОКЛАСТЕРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕГИОНА

Д.М. Слобожанин

А.В. Гааг, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Устойчивость аграрного сектора является одной из приоритетных задач, стоящих перед государством, направленной на обеспечение продовольственной безопасности страны, повышение уровня качества жизни сельского населения, рациональное использование имеющихся ресурсов.

Особую значимость в обеспечении устойчивости аграрного сектора имеет создание отраслевых (межотраслевых) и территориальных интегрированных структур, одной из которых является агрокластер.

Термин «кластер» заимствован из английского языка «cluster» и переводится как «гроздь, букет, щетка», а также «совместный рост, скопление, концентрация» [1].

Агрокластер – это устойчивое долгосрочное территориально-отраслевое объединение предприятий, связанных отношениями партнерства с государственными органами управления и научно-образовательными центрами, созданное с целью достижения конкурентоспособности и устойчивости развития сельскохозяйственных организаций, регионов и страны в целом [2].

Благодаря кооперации и дифференциации сфер деятельности в пределах конкретного региона, за счет концентрации на достаточно большой общей территории предприятий с различной компетенцией и развитой инфраструктуре агрокластер становится эффективной инновационной формой ведения сельскохозяйственного бизнеса. Его основными чертами являются (рис. 1.)



Рис. 1 Основные черты агрокластера

Кластерная форма организации сельскохозяйственной деятельности соответствует принципам новой парадигмы управления АПК, предполагающим достижение устойчивого инновационного развития сельских территорий, обеспечение продовольственной безопасности региона, повышение уровня и качества жизни сельского населения, сохранение биологического разнообразия экосистем и ведение экологически безопасного сельскохозяйственного производства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Османова А.А. Анализ коэффициентов локализации для формирования агрокластеров: Символ науки. - №4-1. – 2016.
2. Щукина Л.В. Агрокластеры как инструмент обеспечения устойчивого инновационного развития сельского хозяйства региона: Вестник Гомельского государственного технического университета им. П.О. Сухого. - №3 (58). – 2014.

РАЗРАБОТКА ДОЛЖНОСТНОЙ ИНСТРУКЦИИ С УЧЁТОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

А.А. Смирнова

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Должностная инструкция – это организационно-правовой документ, в котором определяются основные функции, обязанности, права и ответственность сотрудника организации при осуществлении им деятельности в определенной должности. Для разработки должностной инструкции, прежде всего, необходимо составить её проект с учетом требований действующего законодательства. Кроме того, при разработке должностных инструкций законодательство предписывает работодателям учитывать требования профессиональных стандартов.

Порядок составления должностной инструкции законодательством не урегулирован. Поэтому работодатель самостоятельно устанавливает структуру, содержание и форму должностной инструкции, а также правила ее разработки, согласования, утверждения и введения в действие.

Так же работодатель вправе, помимо квалификационных требований, указанных в профессиональных стандартах, предъявлять к лицу, претендующему на вакантную должность (работу), иные требования, которые необходимы в силу специфики той или иной работы (например, владение каким-либо иностранным языком). Должностная инструкция может быть приложением к трудовому договору или утверждаться как самостоятельный документ. Унифицированная форма инструкции не утверждена, поэтому организация разрабатывает ее самостоятельно. При подготовке должностной инструкции следует учитывать положения ГОСТ Р 6.30-2003 [2].

Разрабатывать должностную инструкцию необходимо, исходя из задач и функций, которые возложены на конкретное структурное подразделение. При этом необходимо учитывать его штатное расписание.

Разрабатывать должностные инструкции целесообразно совместно с руководителями структурных подразделений, для сотрудников которых эти инструкции создаются [5].

Далее рассмотрим, как применяется профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом при разработке должностной инструкции специалиста по управлению персоналом, например, в банковской сфере.

В первую очередь в должностной инструкции прописываются стаж и образование. Далее знания, умения и обязанности, права и ответственность специалиста. В должностной инструкции специалиста по управлению персоналом Банка N, стаж и образование работника не соответствует профессиональному стандарту [2,3,4,5].

В должностной инструкции так же, как и в профессиональном стандарте, подробно расписаны трудовые функции специалиста:

В целом можно сказать, что данная должностная инструкция составлена по требованиям законодательства Российской Федерации. Должностная инструкция обладает четкой, лаконичной структурой и отражает основные функции, задачи, полномочия, которые возлагаются на работника, занимающего эту должность.

Далее рассмотрим, как применяется профессиональный стандарт при разработке

должностной инструкции бухгалтера Банка N.

В соответствии с профессиональным стандартом у бухгалтера должно быть среднее профессиональное образование (специалист среднего звена). Как альтернатива рассматривается наличие дополнительного профессионального образования по специальным программам (курсы повышения квалификации и т.п.). В общем случае требования к опыту практической работы не устанавливаются. В то же время оговаривается, что при специальной подготовке по учету и контролю опыт работы должен быть не менее 3-х лет. [2,4,5]

В должностной инструкции для бухгалтера Банка, требования строже, обязательное наличие высшего образования и опыта работы более 3-х лет, так же в инструкции, как и в профессиональном стандарте, полностью совпадают трудовые функции бухгалтера, а именно:

1. Принятие к учету первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни экономического субъекта.

2. Денежное измерение объектов бухгалтерского учета, и текущая группировка фактов хозяйственной жизни.

3. Итоговое обобщение фактов хозяйственной жизни.

Так же, как и предыдущий пример должностной инструкции, данная инструкция бухгалтера составлена по требованиям законодательства. Можно сказать, что банк N разработал свои должностные инструкции без нарушений, с внесением требований своего Банка.

После составления должностной инструкции её необходимо подписать и завизировать. После подписания нужно утвердить должностную инструкцию и ввести ее в действие с определенной даты. Должностную инструкцию утверждает руководитель организации или уполномоченное им лицо. Целесообразно подготовить два экземпляра должностной инструкции и выдать один работнику на руки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- 4.«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016) // Справочная правовая система «Консультант плюс» [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 10.11.2016).

- 5.Постановление Госстандарта РФ от 03.03.2003 N 65-ст «О принятии и введении в действие государственного стандарта Российской Федерации» (вместе с «ГОСТ Р 6.30-2003. Государственный стандарт Российской Федерации. Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов») // Справочная правовая система «Консультант плюс» [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 14.10.2016).

- 6.Макет профессионального стандарта (приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 147н).

- 7.Профессиональный стандарт «Бухгалтер» утвержден приказом Минтруда России от 22.12.2014 № 1061н. Стандарт вступил в силу с 7 февраля 2015 года [Электронный ресурс]: <http://glavkniga.ru/situations/k501737> (дата обращения 14.10.2016).

- 8.Ефремова О.С. Стандарты профессиональной деятельности (профессиональные стандарты): практ. пособие / О. С. Ефремова. - Москва: Альфа-Пресс, 2015 (Люберцы (Моск. обл.)). - 407с.

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ГЕРМАНИИ

А.О. Снисарь

А.В. Черепанов, к. э. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Для системы высшего образования Германии характерны: самоуправление, тесная связь науки и преподавания, высокая требовательность к качеству обучения и знаний, их практической применимости, хорошее материально-техническое и информационное обеспечение учебных и научных процессов, активные зарубежные связи и комплексность дисциплин [1].

Основные требования, предъявляемые к госслужащим в Германии: профессиональное образование и специальная предварительная подготовка. Предварительная подготовка молодых специалистов не является узкоспециализированной. Молодые сотрудники, имеющие стаж работы в госаппарате до двух лет, чиновники со стажем работы более двух лет и руководящие работники госаппарата проходят такую подготовку в Федеральной академии публично-правового управления. Обучение ориентировано на развитие у слушателей системного мышления, коммуникабельности и умения работать в команде. Широко практикуются стажировки [2].

Наряду с вузами, занимающимися первичной подготовкой госслужащих повышенного ранга, в Германии имеется система учебных заведений, занимающихся подготовкой и повышением квалификации работающих чиновников госслужбы. Широкий спектр обучающих программ позволяет сопровождать чиновника на протяжении всей его карьеры. Образовательные программы построены по модульному принципу, что делает их гибкими, отвечающими потребностям общества.

Особенностью обучения в Германии является его модульность. Занятия проводятся по направлениям, указанным в табл. 1.

Таблица 1

Направление и содержание подготовки государственных служащих Германии*

Направление	Содержание
Компенсирующие курсы	Осуществляется углубленная подготовка по смежным видам деятельности, например, юристы обучаются экономическим знаниям, а экономисты — юридическим
Курсы подготовки чиновников высшего и повышенного ранга	Сопровождение начинающих работать на руководящих должностях, а также по специальным программам для отдельных земель
Семинары, имеющие целевое назначение	Функциональные и предметные области деятельности чиновников, повышение квалификации в связи с работой в международных организациях
Курсы и семинары в соответствии с деятельностью фондов и международных организаций	Германский международный фонд развития, Европейское Сообщество и т.д.

*Таблица составлена автором на основе [2]

Таким образом, общая направленность обучения связана не с простой передачей знаний, а с формированием определенного образа мышления и поведения, характерного для конкретного ранга чиновников. В соответствии с этим значительное время в период повышения квалификации отводится практике, а также активным методам обучения.

Необходимо отметить, непрерывное образование – обязательное условие продвижения в системе госслужбы. По завершении сдается экзамен на право замещения должности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Руденко П. Подготовка госслужащих: зарубежный опыт // Человек и труд – 2004 - №2 С. 79-84.
2. Силин А. Государственная служба в России и на Западе // Человек и труд – 2006. - №12 С. 60-64.

HR-БРЕНДИНГ

М.А. Стома

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

В настоящее время все больше компаний заботятся о создании, а так же поддержании своего HR-бренда. В статье рассматриваются, основные понятия, этапы HR-брендинга, и почему так важно грамотно позиционировать свою компанию в качестве работодателя.

Термин «бренд работодателя» впервые был сформулирован Саймоном Бэрроу в Великобритании в 1990 году. Первое определение HR-бренда звучало как «совокупность функциональных, психологических и экономических преимуществ, предоставляемых работодателем и отождествляемых с ним».

HR-бренд, или бренд работодателя - это образ компании, как хорошего места работы в глазах всех заинтересованных лиц (нынешние и бывшие сотрудники, кандидаты, клиенты, акционеры и другие) [1].

Иными словами, HR-брендинг это создание, а также поддержание благоприятного имиджа компании с помощью определения у персонала желаемых условий для работы, а также выявления на данный момент положительных и отрицательных сторон в деятельности организации.

Разработка любой стратегии, в том числе HR-брендинга, начинается с исследование целевой аудитории: ее потребностей, пожеланий и возможностей. Далее необходимо выявить отношения аудитории к вашей компании. От того, каково оно, и будет зависеть основной вектор построения концепции: на коррекцию негативных отзывов или же на поддержание сложившегося позитивного восприятия. Задача брендинга в том и состоит, чтобы укрепить положительное восприятие аудиторией и минимизировать (в идеале устранить) отрицательные элементы образа.

Далее начинается собственно работа по выстраиванию доверительных отношений. HR-служба работает сразу с тремя аудиториями: потенциальными кандидатами, действующими сотрудниками, уволенными [2].

Грамотно выстроенные процесс формирования HR-брендинга позволяет значительно повысить конкурентоспособность, сократить ряд издержек, а также улучшить основные показатели эффективности деятельности компании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- 1.Осовицкая Н. HR- брендинг: управление талантами, онлайн-обучение, геймификация и еще 15 эффективных практик. - СПб.:Питер, 2014.-240с.
- 2.Иванова А. HR-брендинг для рабочих [Текст] / А. Иванова // Кадровик. – 2016. - №1. – С. 81-87.
- 3.Осовицкая Н. Актуальны HR-брендинг: секреты лучших работодателей. – СПб.:Питер, 2013. -240с.

УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

А.А. Суздальцева

Ю.А. Макурина, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Развитие экономики региона в большей степени зависит от квалифицированных специалистов производственной сферы. Подготовкой данных специалистов занимаются образовательные учреждения системы среднего профессионального образования (СПО).

Среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования [3].

Для решения задач по обеспечению СПО в Новосибирской области создана система подготовки кадров, которая состоит из профессиональных образовательных организаций (51), ведущих подготовку по 157 профессиям и специальностям, подведомственных Министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области [2].

Основные направления подготовки: машиностроение, технологии материалов, электроэнергетика, сервис, сельское хозяйство, техника и технологии строительства, техника и технологии наземного транспорта [2].

В связи с тем, что учреждения СПО были переданы на региональный уровень управления, образовательные организации должны планировать свою деятельность за счет средств регионального бюджета, которых не хватает на полноценное функционирование. Поэтому учебные заведения СПО в своей работе не отталкиваются от потребностей рынка труда, а вынуждены проводить набор и обучение, ориентируясь на популярность тех или иных специальностей среди абитуриентов, что приводит к перенасыщению невостребованных специалистов на рынке труда.

Главная проблема управления системой образования СПО Новосибирской области - отсутствие эффективного партнерства с производственными предприятиями региона.

Для улучшения управления системой СПО в регионе необходимо разработать:

- 1) перечень профессий и квалификаций, необходимых для развития экономики региона;
- 2) механизмы государственно-частного партнерства для обеспечения квалифицированными специалистами предприятий региона:
 - введение новых специальностей по потребностям работодателей региона;
 - разработка образовательных программ в соответствии с требованиями производства в конкретной отрасли региона.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Сайт Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.minobr.nso.ru> (дата запроса: 11.10.2016 г.).
2. Сайт Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mintrud.nso.ru> (дата запроса: 11.10.2016 г.).
3. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273–ФЗ «Об образовании в РФ».

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ: ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ

В.И. Супрунова

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Муниципальная собственность – это имущество, находящееся в распоряжении муниципальных органов.

В состав муниципальной собственности входят средства местного бюджета, муниципальные внебюджетные фонды, имущество органов местного самоуправления, а также муниципальные земли и другие природные ресурсы, находящиеся в муниципальной собственности, муниципальные предприятия и организации, муниципальные банки и другие финансово-кредитные организации, муниципальный жилищный фонд и нежилые помещения, муниципальные учреждения образования, здравоохранения, культуры и спорта, другое движимое и недвижимое имущество

В соответствии со ст. 9 Конституции РФ земля и прочие природные ресурсы могут находиться в частной, государственной, муниципальной и других формах собственности [1]. Законодательство РФ фиксирует данный конституционный принцип, устанавливая, что в РФ признаются частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности.

Критерием эффективности использования муниципального имущества (собственности) может выступать рациональность размещения различных объектов с учетом специфики положения и степени формирования различных районов города, кроме того сочетание общегородских и районных интересов природопользования, экологической безопасности.

Выделяют 3 аспекта, с позиций которых оценивается эффективность использования муниципальной недвижимости (собственности): 1. земельный; 2. градостроительный; 3. природоохранный.

С позиций первого аспекта эффективность выражается наибольшей суммой собираемых земельных платежей, с позиций второго – формированием пространственных условий развития материальной базы многоотраслевого комплекса города; с позиций третьего – наибольшим сохранением значимых природных ландшафтов и обеспечением экологического баланса, благоприятно сказывающегося, в конечном результате, на здоровье населения.

Главная цель управления муниципальной собственностью заключается в удовлетворении социально-экономических потребностей жителей муниципального образования в тех или иных коллективных благах и, как результат, в повышении уровня и качества их жизни [2].

Эффективное руководство муниципальной собственностью подразумевает наличие оптимального соотношения среди достигнутыми результатами и объемом использованных ресурсов на их достижение [3]. В связи с этим, реализуя свои управленческие планы, органы местного самоуправления обязаны стремиться уменьшить объем расходуемых средств на их реализацию, но никак не во вред качеству реализации таких процессов.

Главным субъектом управления муниципальной собственностью считается население муниципального образования, которое передает свои права по владению, пользованию и распоряжению имуществом органам местного самоуправления. Также субъектом управления (в рамках предоставленных им полномочий) являются органы местного самоуправления (администрация города в лице комитета по управлению муниципальным имуществом и пр.).

Необходимо отметить, что использование какого-либо одного показателя эффективности управления муниципальной собственностью может привести к формированию неточного представления о степени эффективности управления. Именно по этой причине необходимо разрабатывать комплексную систему показателей эффективности управления муниципальной собственностью. Кроме этого, такая система показателей не

должна быть статичной. Необходимо постоянное ее совершенствование в соответствии с меняющимися социально-экономическими условиями [4, 5]. Так как деятельность органов местного самоуправления направлена на повышение уровня и качества жизни граждан муниципального образования, нужно способствовать наибольшей вовлеченности граждан в процесс оценки эффективности управления муниципальной собственностью. Для этого следует повысить уровень их осведомленности о деятельности органов местного самоуправления, и расширить возможности граждан принимать участие в обсуждении вопросов по управлению муниципальной собственностью. Именно такой подход способен повысить эффективность функционирования муниципальной собственности и, следовательно, увеличить доход от ее использования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11 ФКЗ). Москва, 2016. URL:<http://www.constitution.ru/> (дата обращения: 10 октября 2016 г.).
2. Коротина Н.Ю. Возможности роста доходов муниципальных образований в Российской Федерации // Социум и власть. - 2013. - № 1. - С. 86-90.
3. Бабич В.В., Бондалетов В.В. Управление муниципальной собственностью: основные понятия и показатели эффективности. / Новое поколение. 2015. № 8. С. 19-25.
4. Безрядин Д.Н. Выпускная квалификационная работа бакалавра: постановка проблемы исследования. В сборнике: Научно-технический прогресс: актуальные и перспективные направления будущего сборник материалов II Международной научно-практической конференции: в 2 х томах. 2016. С. 315-316.
5. Лободин А.И., Безрядин Д.Н. Правовое регулирование предпринимательской деятельности/Современные наукоемкие технологии. 2014. № 7-2. С. 164а.

УПРАВЛЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ФИНАНСАМИ КАК УСЛОВИЕ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

С.А. Тарасов

С.С. Цукарев, к.э.н., проф.

Новосибирский государственный аграрный университет

Необходимым условием жизнеспособности местного самоуправления является наличие достаточной экономической и финансовой базы для его осуществления. Без этого какое-либо реальное, а не фиктивное, местное самоуправление невозможно. Не случайно, что значительное место финансовым и экономическим основам местного самоуправления отводится в международно-правовых актах и российском законодательстве. Управление финансами является составной частью общей системы управления социально-экономическими процессами. Оно направлено на совершенствование системы отношений, призванных нормализовать финансовые ресурсы, необходимые для социально-экономического развития общества.

Известно, что муниципальные финансы - совокупность социально-экономических отношений, возникающих по поводу формирования, распределения и использования финансовых ресурсов для решения задач местного значения. Эти отношения складываются между органами местного самоуправления и населением, живущим на территории данного муниципального образования, а также хозяйствующими субъектами [1].

В состав муниципальных финансов входят средства местного бюджета, внебюджетные фонды, финансовые ресурсы муниципальных предприятий и учреждений, ссуды, займы, средства от продажи муниципальной собственности, ценные бумаги и т.д.

Основу муниципальных финансов составляет местный бюджет. Им нужно просто грамотно управлять. Поэтому целью управления финансами является достижение финансовой устойчивости и финансовой независимости местной власти, проявляющиеся в макроэкономической сбалансированности, профиците бюджета, снижении государственного долга, твердости национальной валюты, в сочетании экономических интересов государства и всех членов общества. Если ранее местные бюджеты были частью единого государственного бюджета, то в настоящее время, в связи со становлением местного самоуправления формирование, утверждение и исполнение местных бюджетов, контроль за их исполнением осуществляется органами местного самоуправления самостоятельно. Доходы местных бюджетов состоят из собственных, то есть закрепленных, и регулирующих. Они также могут включать финансовую помощь в различных формах (дотации, субвенции, средства фонда финансовой поддержки муниципальных образований), средства по взаимным расчетам. [2]

Опыт местного самоуправления показывает, что разрабатывая свою финансовую политику, планируя доходы и расходы бюджета, муниципальное образование может ставить перед собой следующие цели: обеспечить объем текущих расходов бюджета, необходимых для достижения качества жизни населения на уровне не ниже, а по возможности выше минимальных государственных социальных стандартов; обеспечить формирование бюджета развития; обеспечить через субъект Федерации финансирование отдельных государственных полномочий, возложенных на органы местного самоуправления, а также финансирование выполнения федеральных и региональных законов; обеспечить обслуживание и погашение долговых обязательств; иметь сбалансированный бюджет.

Естественно, что для реализации этих целей муниципальное образование заинтересовано в разумном, не подавляющем деловую активность на территории увеличении доходов бюджета и экономном, эффективном расходовании бюджетных средств. Органы местного самоуправления заинтересованы в том, чтобы основная часть их доходов формировалась за счет собственных источников. Однако фактически для разных муниципальных образований эта доля составляет от 10 до 50%. Бюджетное регулирование со стороны субъекта РФ чаще всего сводится к выравниванию финансового положения муниципальных образований региона, независимо от уровня их собственной доходов финансового положения муниципальных образований региона, независимо от уровня их собственной доходной базы. При такой ситуации в максимальном проигрыше оказываются так называемые "города-доноры", которые вносят основной вклад в формирование консолидированного бюджета субъекта РФ. В этом случае, для них становится выгодным иждивенчество и невыгодным наращивание собственной доходной базы, ибо это приведет на следующий год к сокращению налоговых нормативов. В результате этого не увеличивается размер консолидированного бюджета субъекта РФ и с каждым годом становится все труднее обеспечивать финансирование действительно дотационных территорий [3].

Таким образом, роль государственных и муниципальных финансов в реформировании российской экономики сводится к основным факторам: экономической стабилизации; адаптации к рыночным преобразованиям; стимулированию инвестиционной активности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бабич А.М. Государственные и муниципальные финансы: учебник для вузов / А.М. Бабич, Л.Н. Павлова.- М.: ЮНИТИ, 2006. - 689 с.
2. Бабун Р.В. Вопросы муниципальной экономики / Р.В. Бабун, З.З. Муллагалеева. – М.: Обществ. научн. фонд, 2005. - 143 с.
3. Бюджетная система России: учебник для ВУЗов /под ред. проф. Поляка. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2007.- 398 с.

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СТРАХОВОМ БИЗНЕСЕ

Е.А. Тиморканов

А.В. Черепанов, к. э. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Адаптация является одним из важнейших элементов системы управления персоналом в организации. Проблема заключается в том, что адаптационным мероприятиям в организации уделяется минимум внимания, так как в основном организационные средства инвестируются преимущественно в развитие систем оценки и обучения [1].

В рамках проведенного исследования при увольнении сотрудников ПАО «Росгосстрах» филиала в г. Бердск, задавался вопрос – «Причина увольнения?». Были установлены следующие причины увольнения сотрудников.

Неоправданные ожидания в процентном соотношении занимают лидирующие позиции и составляют 35,7%, к ним можно отнести нестабильные заработки, неправильное представление о характере работы изначально, недооцененный вклад в организацию руководством, и т.д.

Некомфортные условия труда – 32,3% - продолжительные или неудобные, часы работы, плохие условия труда, деспотичное или неприятное руководство, проблемы с проездом до места работы и т.д.

Эмоциональная напряженность – 23,6% - прецеденты резких увольнений и резких наборов персонала в организацию, постоянная эмоциональная несдержанность клиентов банков, завышенные планы организации и т.д.

Желание поменять профессию – 8,4% - усталость от работы, желание развиваться в другой сфере.

В компании разработана общая программа адаптации персонала – «Программа адаптации новых сотрудников» предназначенная для введения единой процедуры адаптации для всех структурных подразделений компании, однако необходимо учитывать региональные особенности, что приведёт к снижению текучести кадров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Тарасов В.И Адаптация сотрудников [Электронный ресурс] В.И Тарасов// Режим доступа: <http://diplomba.ru/work/75769> (дата обращения: 08. 11.2016).

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

И.С. Тиссен

Ю.В. Печин, к. психол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Достижения научно-технического прогресса во многих сферах, в том числе информационной, обеспечили возможность использования информационных технологий в муниципальном управлении.

Согласно федеральному закону от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», информационные технологии – это процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации и способы осуществления таких процессов и методов [1].

Можно выделить следующие направления использования информационных технологий в деятельности органов муниципального управления:

- информационное взаимодействие субъектов муниципального управления;
- информационно-аналитическая поддержка управленческой деятельности;
- обеспечение безбумажной технологии обработки информации.

Информационной основой для реализации системы управления являются муниципальные информационные системы (МИС), обеспечивающие достоверной, актуальной и адекватной информацией все уровни управления. Муниципальная информационная система представляет собой целостную, логическую, программную и информационную среду создания, хранения и распространения информации в интересах муниципальных органов, предприятий и граждан.

Также существуют территориальные информационные системы (ТИС). ТИС можно определить как территориально-распределенные, интегрированные системы, в которые входят информационные системы центрального аппарата администрации, а также территориальных, отраслевых и функциональных органов управления в части, касающейся решения территориальных задач управления [2].

В целом территориальная информационная система состоит из трёх уровней. Первый уровень – уровень взаимодействия с населением. Реализуется через автоматизированные, в том числе интерактивные, системы расчётов и платежей. Второй уровень ТИС-МО предназначен для общения подразделений администрации территории между собой и доступа к информационным центрам. Третий уровень информационной системы – это уровень поддержки принятия решений. Он создается специально для главы города, его заместителей и включает в себя аппарат анализа данных в различных средах и во времени.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 № 149-ФЗ.
2. Знаменский Д.Ю., Сибириев А.С. Информационно-аналитические системы и технологии в государственном и муниципальном управлении: учеб. пособие / Д.Ю. Знаменский, А.С. Сибириев. – СПб.: Интермедия, 2015. - 180 с.

ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ОБРАЗОВАНИЯМИ

А.А. Токарева

М.Н. Князев, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления – процесс актуальный, нужный и востребованный. Реформирование системы государственного и муниципального управления многогранно. В стране ведутся реформы во многих сферах государственной и общественной жизни, в том числе связанные с повышением эффективности процессов функционирования органов государственной и муниципальной власти.

Органы местного самоуправления являются промежуточным звеном между государством и населением. Административная реформа на повышение эффективности качества управления. Для многих сфер управления внедрена методика оценки деятельности муниципальных образований, которая является важным условием для повышения эффективности достижения поставленных целей и конечных результатов. [1]

В систему оценки эффективности деятельности органов муниципальной власти, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации входит 40 показателей. Несмотря на то, что постоянно ведется актуализация показателей и обновляется методика мониторинга эффективности управления муниципальными образованиями, качество управления оставляет желать лучшего.[2]

Первостепенной целью управления на местном уровне выступает улучшение показателей качества жизни населения и увеличение его вклада в развитие всего общества в целом. Несомненно, существует тесная взаимосвязь между качеством оказываемых муниципальных услуг и качеством жизни населения. Таким образом, можно сделать вывод о том, что чем выше качество оказываемых муниципальных услуг, тем выше возрастает уровень доверия населения к власти, а как известно из теории управления повышение эффективности управления является одним из условий обеспечения устойчивого развития муниципального образования в целом.

Большое количество показателей оценки эффективности характеризуют социально-экономическое развитие территории муниципального образования в целом. Стоит отметить, что показатели эффективности должны относиться не только к внешней, но и к внутренней среде. [3]

В современных условиях развития общественной жизни требуется применение новых подходов и методик оценки эффективности деятельности органов муниципальной власти. На наш взгляд, в оценку эффективности муниципальным образованием должны входить показатели количества муниципальных служащих в каждом конкретном муниципальном образовании, а так же количество заместителей главы и линейных руководителей, объем финансирования выделяемый на заработную плату муниципальных служащих, количество муниципальных унитарных предприятий, численность и квалификационный состав кадров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Князев М.Н., Совершенствование оценки эффективности управления муниципальными образованиями // Вестник НГАУ - 2016. - №3(40) – С.218-224
2. Нагимова А.М. Эффективность деятельности государственных органов управления как фактор повышения качества жизни в регионе: проблемы оценки измерения/ Нагимова А.М.- Казань: Казан.гос. ун-т, 2009.-С.4-10
3. Князев М.Н., Гааг А.В. Совершенствование организационной структуры управления мегаполисом как фактор оптимизации управленческих расходов // Вестник НГАУ - 2015. - № 4(37) – С.194-200.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

А.И. Тулинцева

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Образовательный уровень населения – одна из важнейших характеристик муниципального образования, определяющих его конкурентоспособность и инвестиционную привлекательность. Повышение образовательного уровня населения требует длительного времени и значительных финансовых вложений. Расходы на образование являются в большинстве муниципальных образований самой крупной статьёй расходов местных бюджетов [1].

Муниципальное управление образованием — это относительно новое явление в современной России, которое призвано обеспечить высокоэффективную систему услуг и условий, отвечающих образовательным потребностям всех слоев и групп населения в рамках муниципалитета. Потребность муниципального управления развитием образования приводит к необходимости смены целевых установок, ориентированных на его превращение в развивающую и развивающуюся систему, способную обеспечивать развитие личности и развитие местных общественных систем при условии корпоративного взаимодействия его субъектов [2].

Образовательные учреждения имеются во всех муниципальных образованиях. Одним из обязательных структурных подразделений муниципальной администрации является

местный (муниципальный) орган управления образованием (МОУО), который может иметь форму управления, отдела, комитета, департамента и др. — в зависимости от масштабов решаемых им задач. Сфера организационно-управленческой деятельности МОУО определяется компетенцией органа местного самоуправления в области образования, которая согласно нормам Федерального закона о местном самоуправлении ограничивается организацией, содержанием и развитием муниципальных учреждений дошкольного, основного общего и профессионального образования.

Образование — это отрасль социальной сферы и отрасль экономики. Часто говорят об образовании как о квалификационном требовании при замещении тех или иных должностей, при заключении трудового договора. Под образованием понимается целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов).

Образовательный уровень (образовательный ценз) — это минимально необходимый объем содержания образования, определяемый государственным образовательным стандартом, и допустимая граница нижнего уровня освоения этого объема содержания. В Российской Федерации установлено шесть образовательных уровней (образовательных цензов):

- 1) основное общее образование;
- 2) среднее (полное) общее образование;
- 3) начальное профессиональное образование;
- 4) среднее профессиональное образование;
- 5) высшее профессиональное образование;
- 6) послевузовское профессиональное образование [3].

Достижение того или иного образовательного ценза обязательно подтверждается соответствующими документами. Освоение определенного образовательного уровня является необходимым условием для продолжения обучения в государственном и муниципальном образовательном учреждении последующего образовательного уровня. Наличие профессиональных образовательных цензов является условием для допуска к определенным видам деятельности, к занятию определенных должностей.

Можно сделать вывод, что уровень образования определяется уровнем реализуемой образовательной программы. Общеобразовательные программы реализуются на таких уровнях образования, как дошкольное, начальное общее, основное общее, среднее (полное) общее, а профессиональные образовательные программы — на уровнях начального, среднего, высшего и послевузовского образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Зотов, В. Б. Система муниципального управления / под ред. В. Б. Зотова. — 5-е изд., испр и доп. — Ростов н/Д: Феникс, 2010. — 717 с.
2. Фёдорова, М. Ю. Нормативно-правовое обеспечение образования: учеб. пособие для студ. учреждений высш. проф. образование / М. Ю Фёдорова. — 4-е изд., испр. — М.: Издательский центр «Академия», 2013. — 176 с.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016).

ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ ДЕТЕЙ В СЕМЬЕ КАК ФАКТОР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ПОДДЕРЖКИ МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА В РФ

Т.А. Тягнирядно

С.С. Цукарев, к.э.н., проф.

Новосибирский государственный аграрный университет

Априори, материнство и детство являются необходимым условием существования общества, ибо без процесса воспроизводства жизнь общества невозможна вообще. Феномен материнства и детства в настоящее время является, не только предметом изучения различных общественных наук, но и объектом государственной поддержки. Так, в ч. 2 ст. 7 Конституции РФ закреплено, что «в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства...» Пункт 1 ст.38 Конституции РФ провозглашает, что «материнство и детство, семья находятся под защитой государства» [1].

Материнство - это реализованная способность женщины к рождению, выкармливанию, воспитанию детей. В понятие «материнство» входят гарантированные законом права женщины по воспитанию, уходу и общению с детьми. В свою очередь «ребенок» определяется действующим законодательством как лицо, не достигшее 18 лет (несовершеннолетний), вне зависимости, состоят ли его родители в браке или нет.

Охрана материнства и детства - это условия, которые создало государство для обеспечения необходимых условий для рождения, выживания и защиты детей, их полноценного развития и для реализации семьей всех ее функций в жизни общества.

Поэтому исследование правовых основ защиты интересов матери и ребенка - традиционно актуальная тема, поскольку переход к рыночной экономике и обусловленные им социально-экономические проблемы оказали негативное влияние на многие аспекты семьи, материнства и детства.

В России имеется много механизмов защиты интересов детей в семье. Особое место среди них занимает Семейный кодекс РФ от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ (с изм. и доп. от 15 ноября 1997 г., 27 июня 1998 г., 2 января 2000 г., 22 августа, 28 декабря 2004 г.). В нём наиболее четко прописываются родительские права на защиту прав и интересов ребенка, до достижения совершеннолетия. (Статья 63. Права и обязанности родителей). Семейное законодательство в своими нормами регулирует не только семейные права детей и родителей в целях укрепления семьи, но стремится установить в семье такие отношения, при которых нашли бы свое удовлетворение интересы каждого члена семьи.

Не маловажным механизмом реализации государственной политики является и Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г.). В нём существует понятие «женщины с семейными обязанностями», при этом в качестве объекта семейных обязанностей закон называет ребенка. К этой категории лиц применяется целый ряд определенных гарантий. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет установлены законодателем в гл.42 ТК РФ, ряде специальных подзаконных нормативных актов. Нормы, регулирующие труд несовершеннолетних, являются императивными и не могут быть изменены трудовым соглашением или локальным актом. Более того, ТК РФ закрепляет и защищает трудовые права беременных женщин, матерей с детьми и несовершеннолетних работников, гарантируя им защиту в случае нарушения их конституционного права на труд.

Государство в целях стимулирования рождаемости гарантирует целый ряд пособий гражданам, имеющих детей: ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» устанавливает единую систему государственных пособий гражданам, имеющим детей, в связи с их рождением и воспитанием, которая обеспечивает гарантированную государством материальную поддержку материнства, отцовства и детства [2].

В целях улучшения положения детей в России было принято одноименное Постановление Правительства РФ, в котором утверждался целый ряд программ, направленных на поддержку семьи, материнства и детства: «Дети Севера», «Дети-сироты», «Дети Чернобыля», «Дети-инвалиды», «Планирование семьи», «Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» и др.

Надо признать, что иногда некоторые программы на практике являются малоэффективными, потому законодательным органам и представительским органам необходимо вырабатывать и обеспечивать реализацию «посемейной» (мы бы уточнили «адресной») государственной политики, обеспеченной должным финансированием. Но для этого государство и общество, как ответственные за социальную и нравственную безопасность семьи, должны твердо осознавать, что именно семья является оплотом в воспитании патриотизма, любви и уважения к Родине и ее истории [3].

В этом плане и в целях реализации норм конституционного, трудового, семейного и иных отраслей права, направленных на охрану материнства и детства, полномочными государственными органами принимаются дополнительные программы по совершенствованию существующих механизмов и претворению в жизнь деклараций по защите детей: «Развитие индустрии детского питания», «Дети семей беженцев и вынужденных переселенцев», «Безопасное материнство», «Развитие социального обслуживания семьи и детей» и др. В этом мы видим не только заинтересованность государства в обеспечении прав детей, молодежи, матерей, но продолжение государственной политики по направлениям, охватывающим все стороны семьи.

Авторы согласны с позицией И.М. Кузнецова и др. ученых, которые рассматривая аспекты социальной политики в отношении семьи, материнства и детства, выдвигают сегодня на первый план такие вопросы как:

- улучшение показателей брачности и снижение показателей разводимости семей;
- снижение показателя материнской, перинатальной и младенческой смертности;
- создание системы семейного устройства детей-сирот, что позволит увеличить показатели передачи детей в семьи;
- сокращение числа безнадзорных детей и семей с детьми, находящимися в социально-опасном положении [4].

Таким образом, защита интересов детей в семье является немаловажным фактором государственной политики в области поддержки материнства и детства в РФ. Только при таком ответственном подходе к первичной ячейке общества государство будет сильным, успешным, уважаемым.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция РФ «Российская газета» от 25 декабря 1993 г.
2. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 22 мая 1995г. - №21.
3. Постановление Правительства РФ от 19 сентября 1997 г. № 1207 «О федеральных целевых программах по улучшению положения детей в Российской Федерации на 1998-2000 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации - 13 октября 1997 г., №41 - Ст. 4705.
4. Кузнецов И.М. Семейное право: учебник. – М. Юрист. – 1998. – с. 4.

ЗАДАЧИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

А.В. Ушакова

Ю.В. Печин, к. психол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Религия, являясь важной составляющей культуры, быта, духовной жизни, оказывает мощное влияние на формирование моральных критериев, мотивации, форм поведения больших социальных групп населения. Опираясь на представления своей религии и порой игнорируя права и законные интересы верующих других религий, нерелигиозной части населения, а так же требования законодательства, активные группы верующих могут создать серьезные проблемы. Поэтому для государственных и муниципальных властей важно иметь представление о текущем состоянии и динамике религиозной ситуации, влияющих на нее факторах, быть готовым самим оказывать стабилизирующее воздействие на ее развитие [1].

В России религиозную ситуацию в целом можно считать достаточно стабильной. Укрепляется мировоззренческая и религиозная терпимость, углубляется интерес к научным исследованиям роли и места религии в истории России, совершенствуется нормативно-правовая основа государственной конфессиональной политики.

В политической системе российского общества религиозный фактор стал играть заметную роль сразу после отказа государства от антирелигиозной идеологии (начиная с конца 1980-х годов). Сформировавшаяся к настоящему времени модель государственно-конфессиональных отношений базируется на принципе взаимовыгодного сотрудничества российского государства и религиозных организаций в социально-политической, экономической и иных сферах жизнедеятельности общества.

При этом власть не может и не должна оставаться в стороне от деятельности религиозных организаций, нарушающих российское законодательства в части запрета на разжигание национальной или межконфессиональной вражды и ненависти.

Таким образом, основными задачами органов государственного управления в сфере конфессиональной политики являются:

- стабилизация национальных и религиозных отношений на основе учета интересов всех групп населения;
- мониторинг и исследование религиозной ситуации в стране;
- совершенствование нормативно-правовой базы сотрудничества государственных и муниципальных органов власти с религиозными объединениями;
- развитие механизмов взаимодействия государства и религиозных объединений;
- противодействие экстремизму в религиозных отношениях, борьба с незаконными религиозными группами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Яхьяев М. Я., Камышова Е. Г. Власть и религия в современной России: метаморфозы взаимодействия // Исламоведение. 2013. №1. С.23-29.

ТЕХНОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ПРИ НАЙМЕ

В.Б. Федоровцева

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Основной задачей при найме персонала на работу является удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношении.

Найм - это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Это комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров, а так же оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу.

Как и где найти работников? Часто эти вопросы возникают в организациях.

В РФ наибольшее распространение получили следующие источники найма на работу: люди, случайно зашедшие в поисках работы; объявления в газетах; средние школы, колледжи, техникумы; профессионально-технические училища, высшие учебные заведения, службы по трудоустройству; частные агентства по найму; объявления по радио и телевидению; профсоюзы и др.[1]

Есть два возможных источника набора: внутренний (из работников организации) и внешний (из людей, до того никак не связанных с организацией).

Внутренние источники для замещения вакантных должностей подразумевают использование внутренних кадровых ресурсов организации для замещения вакантных должностей. Наиболее эффективным будет сначала использование возможностей внутреннего конкурса, а в случае отрицательного результата использование внешних источников найма требуемых специалистов.

Внешними источниками привлечения кандидатов являются все потенциально возможные работники, не работающие в данной организации в настоящее время, но обладающие профессиональными и деловыми качествами, которые позволили бы им в ней работать.

При приеме на работу проводится беседа с поступающим, которому задают заранее подготовленные вопросы. Например, вопросы могут быть следующего содержания:

- Каковы долгосрочные и краткосрочные цели кандидата? Почему и как он готовит себя к их достижению?
- Каковы цели кандидата в жизни, не связанные с работой, на последующие пять лет?
- Почему кандидат заинтересован в получении этой работы?
- Что для кандидата более важно: деньги или работа, которая нравится?
- Каковы основные сильные и слабые стороны кандидата?
- Как бы друг мог описать кандидата?
- Что побуждает кандидата прикладывать наибольшие усилия?
- Считает ли кандидат, что его образование позволяет выполнять ту работу, на которую он претендует?
- Почему именно этот кандидат должен быть принят на работу?
- За сколько дней кандидат сможет продемонстрировать себя на работе?
- Планирует ли кандидат продолжать образование?
- Как кандидат работает в стрессовых условиях?
- Какие из предыдущих работ кандидата были наиболее интересными и почему?
- Что является наиболее важным для кандидата в работе?

В условиях рыночной конкуренции качество персонала стало главнейшим фактором, определяющим выживание и экономическое положение российских организаций. Отбор работников всегда старались проводить достаточно тщательно, поскольку качество людских ресурсов во многом определяет возможности и эффективность последующего использования, но в прошлом ограничивались оценкой качества претендентов,

обращавшихся за работой по своей инициативе. В настоящее время перешли к активным методам поиска и вербовки персонала [2].

Сейчас стремятся привлечь в организацию как можно больше соискателей, удовлетворяющих требованиям, совершенствуется процедура самого отбора. В прошлом руководитель нередко выбирал работника без помощи кадровых служб. Он полагался на свою интуицию и опыт, а также на рекомендации с прежнего места работы. Частые ошибки приводили к увольнению работника и его замене новым. Такой подход в современных условиях становится не только неэффективным с точки зрения обеспечения потребностей в квалифицированной рабочей силе, но и попросту дорогостоящим.

Работники кадровых служб давно ощущали потребность в более обоснованных и надежных процедурах. Повышение эффективности и надежности отбора связывается с последовательным проведением проверки деловых и личных качеств кандидата, основанной на взаимодополняющих методах их выявления и источниках информации.

Осуществляется поэтапный отбор кандидатур. Каждый раз отсеивают тех кандидатов, которые обнаружили явное несоответствие предъявляемым требованиям. Одновременно применяют, по возможности, объективную оценку фактических знаний и степени владения кандидатом необходимыми производственными навыками. Таким образом, формируется сложная многоступенчатая система проведения отбора человеческих ресурсов [1].

Никакая методика отбора и оценки кандидатов не гарантирует их последующую эффективность на 100%, но позволяет резко снизить риски связанные с последующим увольнением из-за неправильно принятых решений при отборе, что позволяет:

Сократить временные и финансовые затраты связанные с отбором и обучением;

Сохранить секреты и ноу-хау компании от случайных людей;

Сформировать рабочую обстановку в коллективе при минимизации текучести персонала и т.д.

При правильно проведенных турах собеседования вы вполне сможете конкурировать с близкими знакомыми данного человека на предмет объективных характеристик и знания его личности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ардальон Я. К. Технология найма, оценки и отбора персонала: статья. / Я. К. Ардальон. М.: 2010 г. С.10.

2. А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: Учебное пособие для студентов вузов. — 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство «Экзамен». — 2011. С.416.

ПРОБЛЕМЫ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Н.С. Ханюкова

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Малое и среднее предпринимательство считается самым мобильным сектором экономики. Он быстро реагирует на все изменения на рынке, легче приспосабливаясь к ним, создает дополнительные рабочие места, что и приводит к позитивным изменениям экономики. В России за последний год, по официальным данным, вклад малого бизнеса в ВВП страны вырос с 9 до 13%, что в 4-5 раз меньше, чем в развитых странах. На доходы от малого бизнеса в России пока живут не более 20-25% жителей, а в Сибири, традиционно «промышленно-сырьевом» регионе, - и того меньше.

На территории Новосибирской области зарегистрировано 155,311 субъектов малого и среднего предпринимательства.

В целом Новосибирская область по относительному показателю - количество субъектов МСП в расчете на душу населения, занимает одно из лидирующих мест в России, притом в последнее время этот параметр растет. Так, в период с 1 июля 2014 года по 1 июля 2015 года, по данным НИСИПП, он показал максимальную динамику - почти 60%.

Муниципальные программы поддержки существуют в 100% (34 из 34) муниципальных районов и городских округов, причем большинство из них разработано на должном уровне. Ежегодно на программы поддержки предполагается расходовать 159 784,8 тыс. руб.

Обращаясь к оценке действующих программ поддержки, нельзя не отметить, что только менее, чем в половине из них есть информация об анализе эффективности прошлых мероприятий (в 13 случаях), а предполагается оценка эффективности будущих действий в рамках программы - еще реже, только в 11 случаях (эти два списка муниципалитетов почти полностью совпадают). В 15 случаях из 34 Программа не включает информацию об объемах и структуре финансирования мероприятий.

Безусловно, различные муниципалитеты имеют разные финансовые возможности для финансового обеспечения целевых программ, в этой связи, особо значимыми представляются действия местной власти по привлечению и распределению среди предпринимателей федеральных субсидий (Минэкономразвития РФ).

Предприниматели Новосибирской области выявляют следующие проблемы с которыми им приходится сталкиваться:

1. Недостаток капитала в развитии малого бизнеса;
2. Недостаточная информированность субъектов малого предпринимательства о различных формах поддержки;
3. Отсутствие капитальных помещений для развития бизнеса и сложность получения их в аренду;
4. Насыщенность рынка, сложность выхода;
5. Наличие административных барьеров на пути развития малого предпринимательства.

Рассмотрим подробнее каждую из проблем.

1. Недостаток капитала в развитии малого бизнеса

По данным проведенного исследования, основными источниками финансовых вложений в малый бизнес являются собственные средства и банковский кредит.

Конечно, самофинансирование имеет ряд преимуществ, к которым относятся:

- доступность;
- снижение риска неплатежеспособности и банкротства;
- более высокая прибыльность ввиду отсутствия процентных выплат по заемным средствам.

В то же время самофинансирование имеет ряд недостатков:

- ограниченность объемов;
- отвлечение средств из хозяйственного оборота;
- отсутствие независимого контроля за эффективностью использования средств.

Банковские кредиты играют высокую роль в развитии субъектов малого предпринимательства на территории Новосибирской области. Доступ субъектов малого предпринимательства к банковскому кредитованию сдерживает неразвитость банковской инфраструктуры на территории Новосибирской области, высокие процентные ставки, отсутствие возможности у субъектов малого предпринимательства внести необходимого объема залог.

Однако следует отметить, что финансово - кредитная поддержка малого предпринимательства является одним из приоритетных направлений, как государственных органов власти, так и муниципальных.

Сложившийся к настоящему времени механизм финансирования субъектов малого предпринимательства заключается в предоставлении субсидий на различные затраты (арендные платежи, процентные выплаты по банковским кредитам и др.). Тем не менее, по

данным исследования, многие руководители малых предприятий и индивидуальные предприниматели не знают о наличии различных форм поддержки в виде субсидирования части затрат. Соответственно, это порождает другую проблему в развитии малого предпринимательства в Новосибирской области - недостаточное информационное сопровождение реальных механизмов поддержки субъектов малого предпринимательства, проводимых администрацией Новосибирской области, что влияет на низкую результативность финансовой поддержки со стороны муниципальных органов власти.

2. Недостаточная информационность субъектов малого предпринимательства о различных формах поддержки

Данная проблема связана с недостаточным уровнем разъяснительной и пропагандистской работы со стороны муниципальных органов власти; неполной информированностью хозяйствующих субъектов о действующих программах поддержки предпринимательства; затруднением в получении консультаций специалистов, отсутствием соответствующих деловых услуг.

3. Отсутствие капитальных сооружений для развития бизнеса и сложность получения их в аренду

Достаточно важной проблемой, с точки зрения субъектов малого предпринимательства, является проблема аренды и приватизации помещений. Так, по данным проведенного исследования, в Новосибирской области малым предприятиям получить помещения в аренду или в собственность достаточно сложно. В этой связи возникают проблемы с высокой арендной платой, со сложностью подключения к энергосетям, газо-, водоснабжению, с высокой стоимостью муниципальных помещений и др.

В Новосибирской области наблюдается острая нехватка помещений для ведения бизнеса, что ведет к высокой стоимости арендной платы. Арендная плата одна из основных статей расходов для малого бизнеса, снижение арендной платы либо получение в собственность арендуемого муниципального помещения приведет к снижению конечной цены для потребителя.

4. Насыщенность рынка, сложность выхода

Данная проблема связана с тем, что большинство малых предприятий работает в сфере торговли (оптовой или розничной) либо в сфере услуг. Решение данной проблемы зависит от самих предпринимателей, от поиска новых бизнес - идей, которые будут востребованы на рынке.

5. Наличие административных барьеров на пути развития малого предпринимательства

Особо следует отметить, что развитие малого предпринимательства сдерживается административными барьерами, особенно при регистрации предприятий, лицензировании видов деятельности, выделении производственных и торговых помещений, осуществлении контролирующими организациями контрольно-ревизионных функций, многочисленными проверками.

В целом «административные барьеры» определяются как «специфические трудности развития бизнеса, обусловленные несовершенством государственного (муниципального) регулирования и контроля либо сознательным ущемлением интересов малого предпринимательства со стороны государственных органов и отдельных чиновников». «Административные барьеры» у субъектов малого предпринимательства ассоциируются с процедурами регистрации, лицензирования, контроля и т.п.

Проблемы, с которыми сталкиваются субъекты малого предпринимательства при прохождении бюрократических процедур, можно назвать следующие: очереди, возникающие в различных учреждениях муниципального уровня, необходимость многочисленных согласований, требования предоставления избыточного числа документов, непредставление необходимой информации.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что малое и среднее предпринимательство в Новосибирской области развивается, действуют программы развития

и поддержки субъектов малого предпринимательства. Тем не менее, существует ряд проблем в развитии этого сектора экономики.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Н.С. Ханюкова

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Экономическое развитие России в целом зависит в немалой степени и от развития малого и среднего предпринимательства. В этом секторе работает более половины населения. Малое и среднее предпринимательство (МСП) считается самым мобильным сектором экономики. Он быстро реагирует на все изменения на рынке, легче приспосабливаясь к ним, создает дополнительные рабочие места, что и приводит к позитивным изменениям экономики. В России за последний год, по официальным данным, вклад малого бизнеса в ВВП страны вырос с 9 до 13%, что в 4-5 раз меньше, чем в развитых странах. На доходы от малого бизнеса в России пока живут не более 20-25% жителей, а в Сибири, традиционно «промышленно-сырьевом» регионе, - и того меньше.

Основные показатели деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства публикуются Федеральной службой государственной статистики (Росстатом) ежегодно, по результатам обследований субъектов МСП.

В 2016 году Росстат проводил сплошное федеральное статистическое наблюдение за деятельностью субъектов малого и среднего предпринимательства за 2015 год, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». В обследовании приняли участие все субъекты малого и среднего предпринимательства России, включая предприятия – юридические лица и индивидуальных предпринимателей.

В настоящее время в России насчитывается 5,6 млн малых предприятий, что составляет около 95% от общего числа коммерческих предприятий и примерно пятую часть ВВП России. В некоторых регионах доля превышает треть ВРП.

Согласно статистике, каждый четвертый работник занят в секторе МСП. Это с одной стороны. С другой — вклад МСП в общие экономические показатели ниже, чем в ряде развивающихся стран, не говоря уже о развитых. Например, низким остается уровень обеспеченности МСП основными средствами (5-6 процентов). Самые популярные сферы работы малого бизнеса — торговля и предоставление услуг.

Средний бизнес представлен в обрабатывающей промышленности, строительстве и сельском хозяйстве. В последние годы динамика развития МСП отрицательная. Сказался кризис: рост процентных ставок и нехватка ликвидности ударили по себестоимости продукции и рентабельности бизнеса, инвестициям и финансовой устойчивости МСП. Но есть и плюсы: число зарегистрированных МСП выросло в 2015 году на 3,9 процента (с 3,99 до 4,15 млн единиц), а индивидуальных предпринимателей (ИП) — на 2,5 процента (с 3,55 до 3,64 млн человек).

В настоящее время на таких предприятиях работают чуть больше 18 млн человек. Действительно, в подготовленный Минэкономразвития и внесенный в правительство 1 февраля 2016 года проект Стратегии развития МСП до 2030 года входит и целевой индикатор увеличения доли занятых в сфере малого бизнеса до 35 процентов.

На территории Новосибирской области зарегистрировано 155,311 субъектов малого и среднего предпринимательства.

В целом Новосибирская область по относительному показателю - количество субъектов МСП в расчете на душу населения, занимает одно из лидирующих мест в России,

притом в последнее время этот параметр растет. Так, в период с 1 июля 2014 года по 1 июля 2015 года, по данным НИСИПП, он показал максимальную динамику - почти 60%.

Муниципальные программы поддержки существуют в 100% (34 из 34) муниципальных районов и городских округов, причем большинство из них разработано на должном уровне. Ежегодно на программы поддержки предполагается расходовать 159 784,8 тыс. руб.

Обращаясь к оценке действующих программ поддержки, нельзя не отметить, что только менее, чем в половине из них есть информация об анализе эффективности прошлых мероприятий (в 13 случаях), а предполагается оценка эффективности будущих действий в рамках программы - еще реже, только в 11 случаях (эти два списка муниципалитетов почти полностью совпадают). В 15 случаях из 34 Программа не включает информацию об объемах и структуре финансирования мероприятий.

Безусловно, различные муниципалитеты имеют разные финансовые возможности для финансового обеспечения целевых программ, в этой связи, особо значимыми представляются действия местной власти по привлечению и распределению среди предпринимателей федеральных субсидий (Минэкономразвития РФ).

В целом малое предпринимательство в Новосибирской области развивается, действуют программы развития и поддержки субъектов малого предпринимательства. Однако стоит выделить следующие проблемы: недостаток капитала в развитии малого предпринимательства, недостаточная информационная поддержка, проблема аренды и приватизации помещений субъектами малого предпринимательства, насыщенность рынка, сложность выхода, наличие административных барьеров. Такая проблема как отсутствие (недостаток) государственной поддержки в большей мере связана с тем, что оказывается недостаточная информационная поддержка, неполная информированность о действующих программах поддержки субъектов малого предпринимательства.

Для решения вышеизложенных проблем мы рекомендуем: совершенствовать систему финансовой поддержки субъектов малого предпринимательства, в том числе, имущественную поддержки, и повысить роль малого предпринимательства в реализации государственных и муниципальных заказов; совершенствовать систему информационной и методической поддержки субъектов малого предпринимательства; устранить административные барьеры на пути развития малого предпринимательства в Новосибирской области.

По всей стране малый и средний бизнес охватывает множество видов экономической деятельности, многие сферы деятельности имеют наибольшую необходимость в государственной поддержке по сравнению с другими.

Для наилучшего развития предпринимательства в России необходимо использовать зарубежный опыт поддержки в частности:

а) Опыт Сингапура и Испании для России может быть полезным при регистрации предпринимательской деятельности. В этих странах на регистрацию и получение лицензии можно потратить не более 24 часа, регистрацию можно пройти как дома через интернет, так и через специализированные организации. Стоит так же отметить привлекательную налоговую политику. Система налогообложения в данных странах отличается стабильностью, предсказуемостью и транспарентностью, что упрощает планирование и осуществление бизнеса.

б) Применение опыт Израиля интересен в области оказания информационной поддержки, а также в сфере развития системы их льготного кредитования. Программа по созданию веб-сайтов для предприятий сектора, возможность бесплатного создания собственного интернет портал, способствует как экономии времени на его создание, а также экономии денежных средств. С помощью веб-сайтов можно продвинуть бизнес на более высокий уровень, так как он является мощным маркетинговым инструментом. Развитие такой систему кредитования по израильскому опыту позволит решить проблему стартового капитала начинающего предпринимателя.

в) Адаптация опыта ОАЭ может дать отечественным молодым предпринимателям как начинать свой бизнес, так и развивать собственные компании в условиях высоко конкурентного международного бизнеса. Приняв законопроект, при котором компании, у которых 25% капитала и активов принадлежит государству, обязаны будут приобретать не менее 5% товаров и услуг у микро предприятий, а также у предприятий и компаний малого и среднего бизнеса.

В Российской Федерации нормативная правовая база, ориентированная на стимулирование развития малого предпринимательства, находится в стадии становления. На данном этапе необходимо ее совершенствование путем внесения уточнений и изменений в действующие законы, разработки новых законодательных актов, в том числе по вопросам взаимодействия малого и крупного бизнеса.

Внести дополнения в законодательство о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд с целью обеспечения широкого привлечения субъектов малого предпринимательства к выполнению государственных и муниципальных заказов.

Ввести упрощенный порядок кредитования субъектов малого предпринимательства. Внести изменения в действующие нормативные акты, предусмотрев возможность упрощенного предоставления кредитов на развитие малого бизнеса в сумме до 300 тысяч рублей. Разработать методические рекомендации по бухгалтерскому учету и налогообложению кредитных потребительских кооперативов граждан с привлечением Министерства Российской Федерации по налогам и сборам.

Банку России совместно с банковскими объединениями, организациями инфраструктуры поддержки малого предпринимательства создать единую информационную базу субъектов малого предпринимательства, а также разработать "Методические рекомендации по организации кредитования субъектов малого предпринимательства".

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что государственная поддержка малого бизнеса еще находится в стадии развития. Предложенные рекомендации могут послужат благоприятному развитию малого предпринимательства в Российской Федерации.

МИРОВОЙ ФИНАНСОВЫЙ КРИЗИС 2008 ГОДА: ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Т.А. Хличкова

А.В. Гааг, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Очевидно, что мир стоит на пороге нового мирового кризиса 2016 года. В связи с этим, просто необходимо «вернуться в прошлое» и изучить причины и последствия предыдущего кризиса - 2008 года.

Для начала, нужно определить что же такое мировой финансовый кризис. «Мировой финансовый кризис 2008 года – глобальное падение мировых экономических показателей, начавшееся после кризиса рынка недвижимости и связанных с ним ценных бумаг в США. [1]» Последствия ощущаются до сих пор, несмотря на масштабную государственную поддержку финансовой системы в США, Европе и России. Для того, чтобы определить причины данного кризиса необходимо выявить истоки его происхождения.

Среди экономистов существуют разные точки зрения относительно причин кризиса. Кто-то упорно говорит об экономических циклах, что ипотека просто попала под колеса этих неминуемых процессов. Мы же рассмотрим более правдоподобную теорию.

Многие считают началом кризиса 2008 год - это не правда. Давайте вернемся еще на год назад – в 2007, когда Америка столкнулась с наступлением рецессии в банковской системе, которой предшествовал ипотечный кризис. Его можно считать закономерным результатом огромного числа взятых потребительских кредитов. Каждый первый, а не то,

что второй, житель Нового Света жил «в долг», порой оформляя сразу по несколько займов. При этом больший процент занимали высокорисковые кредиты, которые выдавались малоимущим и тем, кто не имел постоянного дохода.

Залогом ипотечного кредита выступает сама недвижимость. «Кредитор в этом случае, казалось бы, находится в беспроигрышном положении, поскольку в случае неплатежеспособности заемщика он может забрать его дом. Но когда ипотечный рынок перенасытился, спрос на жилье упал [2]».

Закономерный итог – цены на жилье стали падать. Разумеется, когда кредитор забирает дом, его стоимость раза в два ниже той, которая была на момент оформления кредита. Заемодатель терпит убытки. Когда такой случай становится не единичным, а массовым, появляется почва для паники.

Банковские запасы капиталов в таких условиях однажды должны были иссякнуть, что и случилось к лету 2007 года. Компании стали массово становиться банкротами, при этом не только в США, но и в Европе.

«Самыми громкими можно назвать разорения следующих компаний: Leh Man Brothers, Bear Stearns, Merrill Lynch, Fannie Mae, Freddie Mac.[3]»

В 2008 г. ипотечный кризис трансформировался в финансовый и принял глобальные масштабы.

Есть даже мнение, что мировой кризис, начавшийся в США, был спланирован верхушкой банковской элиты страны: Ротшильдами, Рокфеллерами и Морганами. Но это предположение очень сложно доказать.

Последствиями же мирового экономического кризиса можно назвать следующее:

1. Произошел обвал котировок на фондовых рынках;
2. Снизились возможности получения прибыли от размещения ценных бумаг;
3. Также повсеместно снизились объемы производства;
4. Обесценилось сырье и уменьшился спрос на него;
5. Выросла безработица.

Для преодоления кризиса 2008 года центральные банки ведущих стран использовали практически нетрадиционные методы от количественного смягчения до выкупа облигаций и ценных бумаг. Но это было не одноразовое использование этих инструментов, они использовались постоянно, а процентные ставки так и не оторвались от 0, к которому они прилипли в 2008 году. Это привело к стабильности и подобию роста, ощущению что все вернулось на круги своя.

Эти механизмы нужно использовать и сейчас, хотя и у центральных банков практически не остается никаких инструментов для стабилизации ситуации. Ну кроме введения отрицательных ставок, вплоть до -5% и политики разбрасывания денег, которая сменит политику количественного смягчения. При этом наличные деньги станут облагать налогами, а цифровые нет.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Борисов Е.Ф. Экономическая теория, Юрайт, 2007, стр. 375
2. Райзберг Б.А. Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 2005, стр. 237.
3. Международный валютный фонд / Обзор Центра макроэкономических исследований Сбербанка России, 2010, стр. 5

ПРАВОВЫЕ СИМВОЛЫ: ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Т.А. Хличкова

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Символы часто являются наиболее удобным и доступным для понимания средством регулирования общественных отношений. Для них характерна наглядность, краткость и лаконичность. Если символы понятны и укоренились в сознании рядовых граждан, то государственное управление, внешне выраженное в виде символа, будет реализовываться даже на подсознательном уровне.

В разные годы отдельные вопросы символизации в праве рассматривались в связи с изучением тех или иных правовых проблем. В теории права сформулировано понятие правового символа – «это закрепленные законодательством условные образы, используемые для выражения определенного юридического содержания»[1].

В законодательстве правовые символы предназначаются для олицетворения объектов, имеющих в правовой реальности, которые по внешнему виду имеют все шансы быть выражены символом. Стремление сформулировать их только с помощью текста не эффективна, так как текстовое определение этого явления может добавить ему спорный смысл.

На наш взгляд под правовым символом необходимо понимать нормативную информационную модель, закрепленную в законодательстве, выражающую единое и важное для страны юридическое содержание и понятное субъектам правового влияния.

В мире существует огромное множество правовых символов. К ним относятся такие символы как: вставание присутствующих в суде судебного заседания при появлении состава суда как символ уважения к нему и уважения к правосудию, товарные знаки, пограничные знаки, воинские знаки различия, форменная одежда государственных служащих, печати юридических лиц, деньги и другие средства платежей, паспорт, различные виды нормативно правовых актов, личная подпись гражданина или должностного лица на официальном документе и т.п. То же самое назначение у введенной новым законодательством судебской мантии, принимаемой Президентом России присяги — как символа служения народу и т.д. Но наиболее известными символами являются герб, флаг и гимн, которые активно используются не только как официальная символика того или иного территориального образования, но и выступают как важные атрибуты регионального самосознания.

Россия имеет такие правовые символы как: Государственный флаг РФ, Государственный герб РФ и Государственный гимн РФ (ст. 70 Конституции РФ) – однако, практика их использования гражданами, организациями и госорганами не всегда однозначна.

Помимо нормативных актов, регулирующих порядок использования государственных символов, существуют и традиции международного протокола, национальные и государственные традиции, которые также необходимо учитывать при использовании государственной и иной символики.

Наиболее интересен и важен порядок использования государственного флага в государственном управлении.

Размер полотнища Государственного флага не может быть меньше размера полотнищ других флагов, помещенных рядом с ним. Государственный флаг Российской Федерации не может располагаться ниже других флагов, помещенных рядом с ним. Также порядок вывешивания флага в рабочих кабинетах четко регламентирован. Примеры расположения флагов в рабочих кабинетах можно увидеть на рисунке 1 и 2.

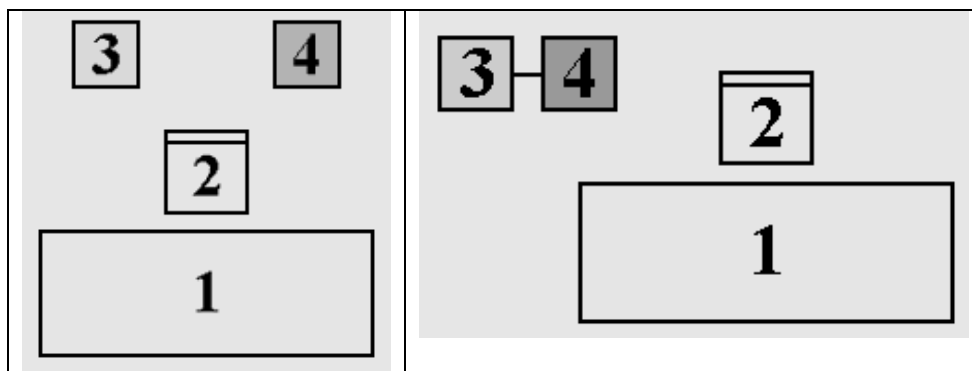


Рисунок 1

Рисунок 2

Где, 1 - рабочий стол должностного лица;
 2 - кресло (стул) должностного лица;
 3 - Государственный флаг Российской Федерации;
 4 - флаг субъекта Российской Федерации;
 - расположение стен кабинета.

В заключение можно сделать вывод, что понятие «правовой символ» достаточно многогранно и емко. А порядок и правила использования правовых символов гражданами, организациями и госорганами не всегда однозначен, так как существует ряд исключений из общеизвестных правил.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бабаев, В.К., Баранов, В.М., Толстик, В.А. Теория права и государства в схемах и определениях. – М., 1998.
3. Кругликов, Л.Л., Спиридонова, О.Е. Юридические конструкции и символы в уголовном праве. – СПб., 2005.
4. Никитин А. В. Правовые символы: Дис. канд. юрид. наук: 12.00.01 : Н. Новгород, 1999 241 с.

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

А.Н. Цимбалова

Ю.А. Макурина, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Физическая культура и спорт – это развитие физических, эстетических и нравственных качеств человеческой личности, организация общественно – полезной деятельности, досуга населения, профилактика заболеваний, воспитание подрастающего поколения.

Одной из основополагающих задач региональной политики, проводимой администрацией Новосибирской области в сотрудничестве с Управлением, является формирование системы комплексной многопрофильной базы для сохранения и улучшения физического и духовного здоровья жителей области. В течение последних лет в Новосибирской области сформировались неблагоприятные тенденции снижения общих показателей состояния здоровья населения. Серьезную опасность для здоровья граждан представляют проблемы табакокурения, токсикомании, наркомании. Наиболее остро проявляется тенденция распространения этих явлений в среде молодежи. Стремительно увеличивается удельный вес курящих и употребляющих алкогольные напитки подростков. Злоупотребление алкоголем является причиной 70% несчастных случаев.

В Новосибирской области остается высоким количество учащихся и студентов, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе (более 31 тыс. чел). [1].

Удельный вес населения, занимающегося систематическими занятиями физической культуры и спортом, от общей численности населения области увеличился на 7,7 % и в 2014 году составил 26,4 % (2011 г. – 18,7%). По сравнению с 2011 годом число жителей занимающихся физкультурой и спортом на постоянной основе увеличилось на 168 тыс. человек.

В рамках совершенствования спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди всех категорий и возрастных групп населения в нашей области стало больше проводиться массовых физкультурных, оздоровительных и спортивных мероприятий. По сравнению с 2011 годом их количество увеличилось вдвое, и в настоящее время составляет более 6000 в год. Начиная с 2011 года по настоящее время реконструировано и построено 43 отдельных спортивных объекта. Финансовые вливания по данному направлению только за счет средств областного бюджета Новосибирской области составили более 1,7 млрд. рублей. [2]

С целью улучшения рейтинга Новосибирской области в развитии физической культуры и спорта нужно разработать и осуществлять реализацию муниципальных целевых программ, скорректировав целевые показатели программы по развитию физической культуры и спорта в соответствии с региональной государственной программой и Стратегией развития физической культуры и спорта в Российской Федерации до 2020 года. Особое внимание уделить совершенствованию и реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области [Электронный ресурс]. Дата обращения 14.11.2016.
2. Доклад на коллегию департамента физической культуры и спорта Новосибирской области «О развитии физической культуры и спорта в Новосибирской области» от 25.11.2015.

ОСНОВЫ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Е.Г. Чернов

О.Г. Антошкина, ст. преп.

Новосибирский государственный аграрный университет

Сегодня работа в области связей с общественностью на местном уровне приобретает особое значение в свете обсуждаемых в российском обществе проблем укрепления государственности, консолидирующей роли государственной службы, восстановления доверия граждан к власти. Органы государственной власти и местного самоуправления должны иметь достоверную информацию о состоянии и тенденциях общественного мнения, настроениях различных социальных групп, их активности и динамике, развитии партий и общественных движений и т.п. Только обладание такого рода знаниями позволит государственным и муниципальным органам принимать адекватные решения, учитывая при этом возможные последствия и общественную реакцию на эти решения.

Тема связей с общественностью имеет хорошую научно-исследовательскую базу. К классическим трудам зарубежных авторов, в которых излагаются теоретико-методологические основы связей с общественностью, можно отнести Э. Бернейса, С. Блэка, Дж. Е. Грюнига, Ф. Джефкинса, С. Катлипа, Ф. Китчена, Дж. Маркони, Т. Ханта, Р. Харлоу. На основе трудов данных авторов составлены многие учебные пособия. Современные

специалисты, как отечественные, так и зарубежные заостряют свое внимание на разработке практических рекомендаций в области применения методов деятельности по связям с общественностью. Интересны научные труды В.С. Комаровского, Д.А. Васильевой, Д.В. Ольшанского, А.Ю. Русакова, Т.Е. Ермиловой, С.М. Тучкова, которые рассматривают связи с общественностью применительно к сферам государственного управления и политики. Множество материала публикуется в печатных периодических изданиях и интернете.

Не смотря на обилие научных работ по связям с общественностью в государственном управлении, наблюдается недостаточное количество исследований, в которых рассматривались бы вопросы становления и функционирования служб по связям с общественностью на местном уровне, а также PR-технологии, применяемые на муниципальном уровне. Поэтому выбранная тема исследования характеризуется актуальностью и новизной.

Связи с общественностью зародились в России в конце 1980-х годов. PR-деятельность как самостоятельная форма деловой активности образовалась в 1990-х годах. За несколько десятилетий связи с общественностью проделали тот же путь, который в США длился около двух столетий. Период начального формирования PR-рынка можно отнести к 1991-1994 годам. 3 июля 1991 года была создана Российская ассоциация по связям с общественностью (РАСО). 1994-2002 годы можно обозначить как период формирования публик рилейшнз как развитой отрасли. На современном этапе в России развиваются практически все виды публик рилейшнз. PR-технологии используются различными социальными институтами, успешная деятельность которых базируется на положительном отношении к ним со стороны общественности.

Проанализировав трактовки термина «публик рилейшнз», можно сделать вывод, что существует несколько подходов к определению значения связей с общественностью. PR рассматривается как искусство, как сфера деятельности, как система и как функция управления. Каждая точка зрения отражает сущность публик рилейшнз.

Наиболее полное определение представляющее интерес для нашего исследования предложил В.В. Козбаненко⁷: «Связи с общественностью в системе государственного управления – это целенаправленное взаимодействие структур государственного аппарата с гражданами и общественными институтами, которое можно определить как реализуемую ими информационно-коммуникативную функцию публичной власти и управления».

Практически в каждом органе власти созданы пресс-службы, пресс- центры, управления (отделы) по связям с общественностью. Основными задачами работы данных структур являются оперативное информирование общественности о деятельности органа власти и создание его положительного имиджа, а также положительного имиджа главы органа и других ответственных служащих⁸. При этом чаще всего упускается такой важный компонент работы с общественностью, как поиск взаимопонимания на основе правды и полной информированности.

Функциональные особенности деятельности PR-служб в системе муниципального управления определяют их организационное устройство. Практика показывает, что структуры, занимающиеся связями с общественностью в составе муниципального управления, включают четыре подразделения:

- Информационно-аналитический отдел.
- Отдел по информационным коммуникациям.
- Отдел по работе с политическими партиями и общественными организациями.
- Организационно-правовой отдел.

Для того, чтобы поддерживать связи с общественностью разработаны технологии, имеющие диапазон действия от общения с узким кругом людей до массовых средств коммуникации с аудиторией, имеющей неограниченное количество слушателей.

⁷ Государственное управление: основы теории и организации / Под ред. В.А.Козбаненко. - М.: Статус, 2011. С.174

⁸ Государственная служба: теория и организация. / Под ред. Охотского Е.В. и Игнатова В.Г. Ростов/н-Д, 2010.

Возможности PR необходимо использовать в целях повышения открытости муниципального управления и приближения к интересам граждан, в противном случае происходит отчуждение людей от власти. В современном обществе государственная служба должна не только реагировать на запросы, проходящие по каналам политического представительства, но и проявлять инициативу и предлагать такую административную «продукцию» и услуги, которые можно «продать» на политическом рынке⁹.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Государственное управление: основы теории и организации / Под ред. В.А.Козбаненко. - М.: Статус, 2011. – 379 с.
2. Государственная служба: теория и организация. / Под ред. Охотского Е.В. и Игнатова В.Г. Ростов/н-Д, 2010.
3. Комаровский, В.С. Связи с общественностью в политике и государственном управлении / В.С. Комаровский. - М.: РАГС, 2010. – 341 с.
4. Кондратьев, Э.В. Связи с общественностью: учебное пособие для высшей школы / Э.В. Кондратьев. - М.: Академический Проект, 2012. – 352 с.
5. Логвинова Т. В. Связи с общественностью в системе государственного управления // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMYU. 2015. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/svyazi-s-obschestvennostyu-v-sisteme-gosudarstvennogo-upravleniya-2> (дата обращения: 15.11.2016).

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ КАДРОВОГО СЕКТОРА С ПОМОЩЬЮ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ HRM-СИСТЕМ

Т.Ю.Чернова

О.И. Моренкова, к. техн. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Ключевым процессом управления в любой организации является управление персоналом, Human Resources Management (HR-менеджмент). Эффективное руководство кадрами – это, правильная, четко выстроенная система использования кадровых ресурсов компании. При наличии оптимального количества квалифицированных сотрудников такая система позволяет достигать поставленных задач в кратчайшие сроки и с минимальными затратами, увеличивает продуктивность работы, расширяет инновационную деятельность, повышает удовлетворенность клиентов.

Основная проблема, с которой сталкиваются HR-менеджеры, специалисты по работе с персоналом – это большая трудоемкость управления, огромное количество задач, функций, процессов, которыми необходимо оперативно и качественно управлять.[3]

Основными процессами управления персоналом являются: планирование; поиск и подбор; адаптация; обучение, переподготовка; мотивация, вознаграждение; движение, переводы; социальное развитие; здоровье и безопасность; тайм-менеджмент; лояльность; текучесть и т.д. Каждый из этих процессов имеет множество подпроцессов внутри своей структуры.

Новейшие информационные технологии (ИТ) в самых разнообразных сферах деятельности упрощают решение многих задач. В области Human Resources Management (HRM) современная ИТ-система автоматизации управления персоналом позволяет свести в единое информационное пространство, упростить, сделать более удобной и эффективной работу отдела кадров. [2]

⁹ Комаровский, В.С. Связи с общественностью в политике и государственном управлении / В.С. Комаровский. - М.: РАГС, 2010

На сегодняшний день выделяют три уровня автоматизации управления персоналом организации (рисунок 1.). Эти уровни соответствуют этапам информатизации управления персоналом и отражают ее хронологический порядок.[1]

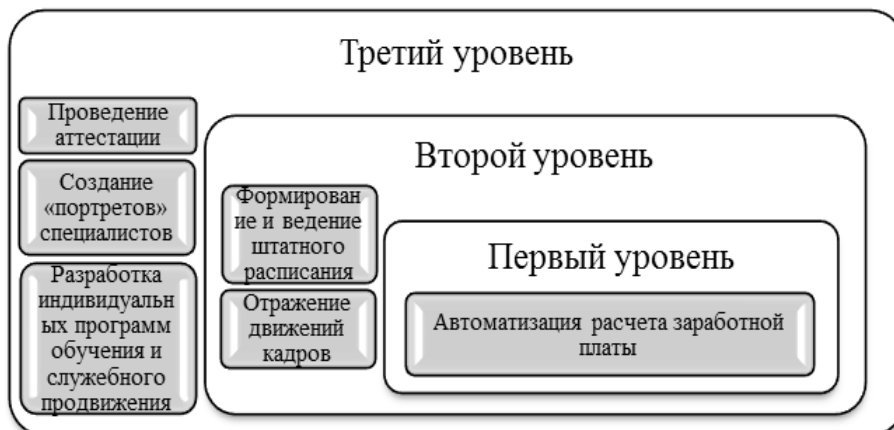


Рисунок. 1. Классификация автоматизированных HRM-систем

Вначале автоматизация затронула рутинные и наиболее трудоемкие операции – расчет зарплаты, начислений и удержаний, а также соответствующих налоговых выплат. Указанные операции хорошо поддаются автоматизации, так как, являются вычислительными и четко регламентированы, что позволяет легко их алгоритмизировать. Решения первого уровня представляют собой предварительно настроенный, так называемый «коробочный» продукт, решающий, как правило, определенную ограниченную задачу. Их низкая функциональность и невозможность дальнейшей настройки существенно ограничивают круг потенциальных пользователей.

Автоматизированные HRM-системы второго уровня – это гибкие самостоятельные решения, обладающие большим управленческим функционалом, различными инструментами для ведения грамотной кадровой политики. Это комплексные программно-аппаратные продукты, которые можно постоянно развивать, дополнять, дорабатывать под потребности бизнеса.

Решения третьего уровня, как правило, уже не являются самостоятельными, а входят в качестве специализированного модуля в системы комплексной автоматизации предприятий (ERP-системы). В то же время существуют и отдельные HRM-системы третьего уровня, обладающие возможностями интеграции с целым рядом популярных ERP-систем.[3]

На российском рынке программного обеспечения представлено большое количество однотипных пакетов прикладных программ, реализовывающих различные функции кадрового сектора. Анализ каждого такого пакета программ может проходить на основе любой совокупности характеристик, например: цена, требуемые технические параметры компьютера и периферийных устройств, состояние документации по технологическим параметрам самой программы и т.д.[1]

Автоматизация работы кадровой службы в последние годы становится одной из самых популярных задач, решаемых российскими предприятиями. Несмотря на широкое применение данных программ в работе кадрового сектора их сопоставление и анализ остается уделом фирм-разработчиков и является открытой задачей для исследования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Под ред. А.Я. Кибанова. Управление персоналом организации: Учебник Под ред. А.Я. Кибанова , – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М,2010. – 695 с. – (Высшее образование)., 2010.
2. HRM-системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Классификация_HRM-систем – Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 09.11.2016).

3. Системы управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://efsol.ru/solutions/hrm-automation.html> – Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 09.11.2016).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Г.В. Чикобава

О.Г. Антошкина, ст. преп.

Новосибирский государственный аграрный университет

Эффективное управление невозможно без понимания мотивов и потребностей человека и правильного использования стимулов к труду. Путь к эффективному управлению производством лежит через понимание мотивации трудовой деятельности работника. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к работе, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления трудовыми процессами. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные методы, как и какими способами они могут быть реализованы.

В современной системе управления персоналом все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основной целью процесса мотивации является получение максимальной отдачи от использования имеющихся человеческих ресурсов, что позволяет повысить общую результативность деятельности органов государственной и муниципальной службы.

Особенностью управления персоналом муниципальной службы в настоящее время является возрастающая роль личности работника. Соответственно меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Для мотивации муниципальных служащих в настоящее время используют как финансовые, так и нематериальные методы вознаграждения. Между тем, определенной картины о соотношении отдельных аспектов мотивационной сферы государственных и муниципальных служащих и наиболее эффективных методов управления ими ни теория менеджмента, ни практика управления персоналом не дает.

Необходимо отметить, что муниципальная служба является важнейшим механизмом государственного управления. В этой сфере заняты миллионы граждан, публичная деятельность которых в интересах общества должна быть эффективной и высокопрофессиональной. От того, как реализуется государственная кадровая политика и организуется управление персоналом, в частности, система мотивации и стимулирования труда, внутри государственных и муниципальных структур, зависят авторитет государства, государственных и муниципальных служащих, эффективность затрат на государственное и муниципальное управление.

Кадровая работа с персоналом, в том числе и создание системы мотивации и стимулирования труда, становится технологичной, когда ее реализация осуществляется на основании четких целей, когда руководители и специалисты муниципальной службы имеют достаточный уровень квалификации, а также разработаны документы, регламентирующие все основные направления работ в данной сфере.

Основной целью процесса мотивации является получение максимальной отдачи от использования имеющихся человеческих ресурсов, что позволяет повысить общую результативность деятельности органов государственной и муниципальной службы.

Особенностью управления персоналом муниципальной службы в настоящее время является возрастающая роль личности работника. Соответственно меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Для

мотивации муниципальных служащих в настоящее время используют как финансовые, так и нематериальные методы вознаграждения. Между тем, определенной картины о соотношении отдельных аспектов мотивационной сферы государственных и муниципальных служащих и наиболее эффективных методов управления ими ни теория менеджмента, ни практика управления персоналом не дает.

Необходимо отметить, что муниципальная служба является важнейшим механизмом государственного управления. В этой сфере заняты миллионы граждан, публичная деятельность которых в интересах общества должна быть эффективной и высокопрофессиональной. От того, как реализуется государственная кадровая политика и организуется управление персоналом, в частности, система мотивации и стимулирования труда, внутри государственных и муниципальных структур, зависят авторитет государства, государственных и муниципальных служащих, эффективность затрат на государственное и муниципальное управление.

В число ценностей жизненного успеха в профессиональной сфере муниципального служащего входят такие ценности, как престижность работы, приближенность к власти, важность которых разнится у представителей «высшего» и «низшего» этажа должностной иерархии в два раза, а важность участия в управлении - в 6 - 7 раз. При этом, несмотря на доминирование чиновников, замещающих высшие должности, среди респондентов на младших и старших должностях работает достаточно большая доля так называемых карьерных чиновников, ориентированных на профессиональный рост и в связи с этим на повышение уровня своего материального благосостояния.

Известно, что механизм мотивации труда работников, их трудовой активности предполагает взаимодействие внутренних и внешних побудителей к действию. Внутренние мотивы возникают в результате процесса воспитания, который, в отличие от непосредственного мотивирования, более длителен, связан с идеологической концепцией организации или структуры, более последователен и более трудоемок. Зато результатом явится стойкая мотивация к общественно полезной деятельности, в гораздо меньшей степени зависящая от эгоистических желаний конкретного индивида. Такие понятия, как «честь служащего», «чувство профессионального долга», «профессиональная солидарность», всегда воспитывались и воспитываются в крупных стабильных структурах и организациях мира. В развитых странах - Франции, ФРГ, Японии, Англии - честь и ответственность государственного, муниципального служащего - неотъемлемые профессиональные качества, которые во многом регламентируют стиль деятельности и влияют на принятие решений. В России в настоящий период воспитание государственного, муниципального служащего упускается, следовательно, нельзя в будущем рассчитывать на преданность государственных, муниципальных служащих своему делу, и государство вынуждено заниматься удовлетворением их личных потребностей, как это чаще всего происходит.

Мотивация деятельности муниципальных служащих должна ориентироваться на повышение престижа муниципальной службы и развитие корпоративной культуры, которые подразумевают обеспечение социальных гарантий кадров муниципального управления и направлены на решение проблемы «утечки мозгов» в коммерческие организации. Наконец, в ранг задачи рекомендуется поставить материальное обеспечение деятельности муниципальных кадров.

Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» не предусматривается уменьшение объема гарантий, предоставляемых муниципальному служащему на основании действовавшего ранее (до 1 июня 2007 г.) Федерального закона от 08.01.1998 N 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации», при этом не предполагаются дополнительные расходы из федерального бюджета, что создает определенные трудности в материальном стимулировании труда муниципальных служащих, которые все же необходимо решать.

Для оптимизации работы муниципальных органов власти в ситуации быстрых перемен и эффективного влияния на эти перемены необходимо перейти от системы

управления кадрами к системе развития человеческого потенциала отдельного служащего и человеческого капитала организации.

Муниципальный служащий овладевает деятельностью, регламентированной Конституцией РФ, уставом муниципального образования, положением об отделе, должностной инструкцией и всеми нюансами, связанными с ситуацией как в организации, так и во внешнем окружении.

Успешная программа по развитию муниципальных служащих способствует созданию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Естественно, что это должно вести к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов организации.

Модель управления кадровыми процессами в муниципальных учреждениях может быть основана на методологическом подходе Макса Вебера, когда проектируется идеальная модель исследуемого процесса, на основе которой разрабатывается система показателей и индикаторов социологического и экономического изучения реальных процессов. Наложив идеальную модель (как должно быть) на реальные процессы, в понятиях и обобщениях фиксируются расхождения, отклонения от идеальной модели (как есть) и на основе этого разрабатываются рекомендации, как достигнуть желаемого результата.

Выявление мотивационной структуры муниципальных служащих должно учитываться при разработке и совершенствовании кадровой политики органов местного самоуправления. Управление мотивами сотрудников данных организаций позволит повысить эффективность их деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Российская газета. – 25.12.1993. – №237.
2. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 30.06.2016) «О муниципальной службе в Российской Федерации».
3. Государственная и муниципальная служба: учебное пособие / Г.М. Шамарова, Н.М. Куршиева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 208 с.. - (Высшее образование: Бакалавриат). (ЭБС «Инфра-М»).

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Д. М. Шакуров

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Управление персоналом – понятие комплексное, охватывающее широкий спектр вопросов: от разработки концепции кадрового менеджмента и мотивации работников до организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретной организации [4]. В современных условиях российскому бизнесу никуда не уйти от классических сравнений и заимствования зарубежного опыта управления персоналом.

Американский опыт управления персоналом основан на том, что каждый работник должен иметь определённую квалификацию и профессиональные качества. Основными критериями при отборе персонала являются: соответствующие образование; опыт работы в подобной сфере деятельности; узкая специализация. По мнению экспертов в американской системе управления персоналом нельзя обойтись и без ответственности специалиста за результат своей деятельности. Следует также сказать, что в американской системе управления персоналом заработная плата является слабым мотивирующим фактором для работника среднего звена. Заработная плата начисляется за строго отработанное время, а премия выплачивается, как правило, только руководству компании.[2]

Теперь же обратимся к опыту страны, которая находится в чуть больше чем за 4500 км от Новосибирска, этой страной является Япония. Японская система управления персоналом является довольно таки специфической, как раз из-за пожизненного найма персонала, связано это в первую очередь с тем, что в Японии низкий уровень миграции, хотя в стране восходящего солнца, уже есть организации, которые, отказываются от пожизненного найма. Япония как раз воспользовалась наработками американских друзей, но, пожалуй, главным отличием «япошек» было то, что они брали лучшее, преобразовывали для своей страны, для своего народа. Они пытались не только творчески применить предвоенный опыт к новым условиям, но и извлечь полезные уроки, воспринять новые идеи и таким образом найти новый, японский путь развития.

Японское общество однородно и пронизано духом команды. Японцы всегда мыслят от имени групп. Руководящий принцип японского менеджмента находится в согласии с исследованиями Э. Майо, который показал, что работа есть групповая деятельность. [3].

Переберемся к Европейской системе управления персоналом, а именно Германия. Для родины такого бренда как «Mercedes» в этой стране тщательное внимание уделяют именно планированию, как работы компании в целом так и планированию карьеры специалиста.

Любое подразделение компании, имеет на обучение и повышение квалификации персонала, свой собственный бюджет, и распоряжается им так, как считает нужным. Планирование всех расходов по бюджету основывается на основе первостепенных потребностей. Большинство кандидатов на высокие позиции в компанию, имеют хорошую профессиональную подготовку, в том числе и юридическую. Кандидаты должны обладать следующими качествами: общения с работниками, осуществление контактов, компетентность, способность добиваться целей, организаторские способности и аналитическое мышление. Наиболее предпочтительный возраст – от 28 до 42 лет. [1].

В заключении стоит отметить, что российский бизнес перенимает зарубежный опыт управления персоналом, часто полностью копируя или делая универсальную комплексную модель из представленных в данной работе. Данный процесс можно назвать интернационализацией в системе управления персоналом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник. - М.: Кнорус, 2016. - 201-203 с.
2. Волков И.П. Руководителю о человеческом факторе. – Л.: Лениздат, 2001
3. Видеолекция «Зарубежный опыт управления персоналом организации» [электронный ресурс] http://free.megacampus.ru/xbookM0022/index.html?go=part-068*page.htm (дата обращения 02.09.2016)
4. Интернет блог Игоря Головина [электронный ресурс] <https://golovin2017.com/2013/02/17/управление-персоналом-понятие-принц/> (дата обращения 02.11.2016)

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ: СУТЬ ПРОБЛЕМЫ, ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ РЕШЕНИЯ

М.С. Шарапова

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Кадровая текучесть – это проблема, которая существует абсолютно во всех организациях, и именно с ней многие организации в первую очередь стараются бороться. Что это такое? Текучестью кадров называется процесс постоянной смены сотрудников в рамках одной организации [2].

Хорошими помощниками в наблюдении за движением персонала являются разные числовые показатели. Одни из наиболее популярных – это коэффициент выбытия кадров,

коэффициент текучести. Они отражают движение персонала в организации. На практике чаще рассчитывается показатель текучести.

Коэффициент текучести кадров определить достаточно просто по следующей формуле:

$$K_t = K_u / Ч_{\text{ср}} * 100,$$

где K_t – коэффициент текучести кадров;

K_u – количество уволенных работников (по собственному желанию и за нарушения);

$Ч_{\text{ср}}$ – среднесписочная численность персонала [1].

Данные для расчета берутся за один и тот же период. Все используемые значения характерны для каждой организации, что делает эту формулу универсальной для всех видов организаций.

Коэффициент текучести кадров можно считать раз в год и в динамике отслеживать, как меняется ситуация: увеличивается, или уменьшается значение. Изучение в динамике позволяет проанализировать и выявить причины увольнения персонала.

Коэффициент текучести кадров зависит и от адаптации сотрудников. Если по окончании анализа выявлено, что частые увольнения происходят в течение короткого срока после принятия человека на работу, то дело - в неправильно разработанной системе адаптации, вследствие чего новый работник не может влиться в коллектив. Не менее редкое явление – моббинг. То есть коллектив негативно относится к новому коллеге и старается всеми возможными способами его «выжить» [2]. Это наиболее частые причины высокой текучести кадров среди новичков.

Показатель может рассчитываться и по подразделениям организации. В таком случае коэффициент текучести кадров позволяет выявить недостатки руководителей отделов и неудачные для работников нововведения. В последнем случае будет наблюдаться постепенное увеличение количества увольнений после введения изменений. В свою очередь, это говорит о недовольстве своими обязанностями, и изменить это можно, если пойти на контакт с работниками (например, путем голосования, собеседования или общего собрания).

Коэффициент текучести кадров, формула расчета которого представлена выше, имеет и свое нормативное значение. Если оно колеблется в пределах 3–5%, то руководству организации не о чем беспокоиться. Это говорит о естественном обновлении персонала, а не о проблемах в управлении или коллективе. Если коэффициент текучести кадров больше 5%, то это повод принимать решительные меры по стабилизации ситуации с персоналом [1].

Легко можно понять, что текучесть не является хорошим и позитивным показателем. Во-первых, это означает, что в фирме существуют далекие от идеальных условия, из-за чего сотрудники предпочитают уволиться, чтобы перейти на другую, более благоприятную должность в другой организации.

Во-вторых, это означает, что очень трудно организовать командную работу, так как персонал сразу же меняется, как только начинает привыкать друг к другу и налаживать взаимодействие.

В-третьих, это наносит прямой ущерб компании, так как приходится постоянно искать новых сотрудников, тратить деньги и время на их обучение, пытаться компенсировать простой и так далее.

Если этому вопросу не уделить внимания, то в будущем у фирмы могут возникнуть проблемы с дальнейшим развитием. В худшем случае компания может завершить свою деятельность. Постоянное обновление персонала не способствует хорошей работе.

В общем, текучесть – это одна из самых больших проблем любой организации, поэтому с ней определенно нужно бороться всеми силами, на что и направлены зачастую действия отдела кадров.

По нашему мнению решить проблему текучести кадров в организации можно, если использовать следующие, достаточно универсальные инструменты, предполагающие развитие мотивации персонала:

- денежные - премии, зарплата и пр. - мотивация финансовой обеспеченностью;
- неденегные - лечение, путевки, транспорт - мотивация социальной защищенностью;
- социальные – карьерный рост, престижность работы - мотивация социальным статусом;
- моральные – награды, грамоты, уважение руководства - мотивация самодостаточностью;
- творческие - возможности развития и самосовершенствования - мотивация саморазвитием.

Некоторые из стимулов используют активно - материальные. А вот немаловажные для людей стимулы, такие, как возможность развития, уважение, самосовершенствование используются не всеми организациями [3].

В заключении хотелось бы сказать, что не стоит игнорировать значение коэффициента текучести кадров, чтобы не ставить под угрозу работу организации. При анализе текучести кадров необходимо оценить, какие по качеству сотрудники уходят из организации, а какие остаются. При этом нужно сопоставить совпадает ли тенденция изменения качества персонала со стратегическими целями организации. В случае, если организация теряет лучших сотрудников, то проблемой текучести следует заняться серьезно [6].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бабец Е.В. Текучесть кадров в трудовой деятельности // Социум. – 2015. - №7. – С. 11-15.
2. Калашник И.А. Сохранение персонала: значение и методы // Управление персоналом. – 2016. - №4. – С. 21-25.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М. – 365 с. - (Высшее образование) – 2008.
4. Неретин А.С. Трудовая стимуляция // Труд и общество. – 2015. - №11. – С. 10-13.
5. С. Сотникова, Ю. Ю. Соловьёва, Д.С. Константинова Инновационные технологии регулирования движения персонала // Круг Ламберт академическое издание. – 2011. – С. 50-80.
6. Виды и причины текучести кадров [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://professional.ru/Soobschestva/tsentr-razvitiya-karjery/vidy-i-prichiny-tekuchesti-kadrov> (дата обращения 02.10.2016).

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Е.С. Шехурдина

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

В Словаре русского языка, термин «политика» трактуется как «...цели и задачи, методы и средства, с помощью которых достигаются эти цели, образ действий, определяющий отношения с людьми» [2].

Понятие «политика организации» включает в себя систему правил, в соответствии с которыми ведет себя организация в целом, и по которым действуют люди (персонал), входящие в неё [4]. Помимо финансовой, экономической, социальной и других политик, любая организация разрабатывает и реализует кадровую политику.

Термин «кадровая политика» имеет широкое и узкое толкования [3]:

- В первом случае кадровая политика – это система правил и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих персонал в соответствие со стратегией организации (отсюда следует, что все мероприятия по работе с персоналом: отбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение – заранее планируются и согласовываются с общим пониманием целей и задач организации);

Во втором – кадровая политика представляет собой набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях персонала и организации.

Обобщая вышесказанное стоит выделить, что главным объектом кадровой политики организации является персонал. Персоналом организации называется основной (штатный) состав его работников. Следует отметить, что в настоящее время персонал организации – это главный и решающий фактор не только производства, но и конкурентоспособности, а также стратегического и инновационного развития.

На формирование кадровой политики влияют:

Факторы внешней среды – это явления, с которыми организация должно считаться. От них нельзя уходить, так как все может быть закреплено на государственном уровне. Сюда относится: нормативно-правовая база страны, которая может вносить изменения в трудовой кодекс, состояние рынка, тенденции экономического роста страны, научно-технический прогресс (если появляются новые технологии, то нужны специалисты, которые смогут ими управлять).[4]

Факторы внутренней среды – это то, что непосредственно происходит в организации. Сюда можно включить: стиль управления персоналом, основные цели достижения результатов, способ руководства, методы управления организацией.[4]

Если говорить о кадровой политике, то необходимо обозначить основные характеристики, которые в свою очередь влияют на выделение приоритетов:

- связь со стратегией организации;
- ориентация на долгосрочное планирование;
- значимость роли персонала в организации;
- философия организации в отношении персонала;
- круг взаимосвязанных функций и процедур по работе с персоналом в организации.

Выделение приоритетов кадровой политики является необходимым условием для любой организации. Поскольку правильно разработанная кадровая политика, с четко выделенными приоритетами, является одним из основных средств повышения конкурентоспособности на перспективу.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016) // Справочная правовая система «Консультант плюс» «Консультант плюс» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 10.11.2016).
2. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М.: Русский язык, 1990. С.552.
3. Кадровая политика: принципы и характеристика [Электронный ресурс] Режим доступа: http://dps.smrllc.ru/Od_PM/Od_03_2.htm (дата обращения 16.11.2016)
4. Формирование кадровой политики: влияние факторов [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://homeurist.com/trud/kadr-uchet/politika.html> (дата обращения 1.10.2016)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫМ ФОНДОМ КРУПНОГО ГОРОДА

И.Д. Шиповалов

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Использование и распределение земельных ресурсов в условиях крупного города отличается значительной спецификой. Городское землепользование является многофункциональным. Здесь сталкиваются земельно-имущественные интересы различных отраслей экономики, непосредственно городского хозяйства, отдельных собственников земли, землевладельцев, землепользователей, арендаторов земельных участков. На территории города действуют одновременно регламенты использования земель различного функционала, при главенствовании градостроительных регламентов. Практика использования земельных ресурсов крупного города, динамика землепользования вызывают активный интерес общественности; на любые радикальные изменения в сфере землепользования активно реагирует городское население. В условиях крупного города необходим баланс между потребностью населения в комфортных условиях проживания и жизнедеятельности и сохранением природных ресурсов.

Городское хозяйство – это сложный и многообразный механизм. Многоцелевой характер городского хозяйства определяет необходимость организации рационального использования городских земель для различных функциональных целей. Современным земельным законодательством на территории городских населенных пунктов выделяются территориальные зоны различного целевого назначения: жилые, общественно-деловые, производственные, инженерных и транспортных инфраструктур, рекреационные, сельскохозяйственного использования, специального назначения, военных объектов и иные. Несмотря на эту многофункциональность, основным назначением земель городских населенных пунктов следует признать обеспечение потребности городов земельных ресурсах для застройки, функционирования и развития городского хозяйства. В то же время площадь земель сельскохозяйственного использования в городах довольно значительна. По данным Управления Росреестра по Новосибирскому краю площадь таких земель в городах региона составляет 8404,5 тыс. га. Земли рекреационного значения составляют 12,345 тыс. га, земли жилой застройки – 9 тыс. га, земли транспорта и промышленности – 10,10 тыс. га.

Специфика крупных городов требует необходимости выработки принципиально новых подходов к формированию и осуществлению городской политики в области рационального землепользования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Земельный Кодекс РФ от 25.10.2001 г. (ред. от 08.03.2015 г.) № 136-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».
2. Волков С.Н. Землеустройство. Землеустроительное проектирование. – М.: Колос, 2002. – 384 с.

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ОБРАЗОВАНИЯ

А.А. Шлотгауэр

О.Г. Антошкина, ст. преп.

Новосибирский государственный аграрный университет

В России первым понятие «образование» использовал известный просветитель Н. И. Новиков. Он понимал его в двух значениях: как накопление знаний (приращение наук) и как воспитание в узком смысле – наставление, образование сердца. Позднее выдающийся

русский мыслитель И. А. Ильин разработал «философию сердца». Для С. И. Гессена образование есть культура индивида. Цели образования он тесно увязывал с целями жизни общества: понять систему образования данного общества значит понять строй его жизни. По мнению А.В.Луначарского, первого наркома Просвещения Советской России, слово «образование», как и немецкое «Bildung», происходит от слова «образ». Следовательно, образованный человек – человек, в котором доминирует образ человеческий.

В религиозной педагогике при определении сущности образования акцент также делается на слове «образ». Но речь идет не о человеческом образе, а об образе Божьем. Образовать человека – значит приблизить его к этому образу. Причем одним из важнейших качеств, данных человеку Богом, является свобода: Бог дал свободу человеку, которого создал по образу Своему, чтобы он властвовал над своими желаниями, что Бог имеет по самой своей природе. Соответственно важнейшей характеристикой образования провозглашается свобода, понимаемая как властвование над желаниями и как творческий процесс. В чем же сущность образования? Думается, что во всех выше приведенных определениях с той или иной стороны характеризуется сущность образования. Ясно одно: сущность образования многолика. Подтверждение тому – наличие различных подходов к нему. В том числе имеют место (по Г. Е. Зборовскому) следующие.

Педагогический подход. Рассматривает непосредственный процесс воспитания и обучения человека, осуществляемый в специально организованных условиях с помощью определенных педагогических технологий в рамках педагогического взаимодействия, базирующегося на признании различных типов отношений между его субъектами. Философский подход. Нацеливает на целостное и всестороннее осмысление сущности образования, осознание его как глубоко противоречивого в своей основе явления и процесса.

Экономический подход. Пытается найти ответы на вопросы: как экономика общества влияет на образование, включая его в систему финансово-экономических отношений?; какова экономическая эффективность образования?; как образование влияет на развитие производства, экономики общества в целом?

Социологический подход. Рассматривает образование как социальный институт, призванный способствовать становлению и развитию человека – представителя определенного социума. По словам К.Мангейма, образование – это всего лишь один из многих социальных факторов, воздействующих на поведение человека, и как таковой, хотим мы этого или нет, всегда служит социальным целям и сознательно направлен на формирование определенных типов личности. Отсюда следует: образование формирует не человека вообще, а человека в данном обществе и для данного общества; наилучшей образовательной единицей является не индивид, а группа; цели образования не могут быть адекватно поняты, пока они отделены от конкретных ситуаций, в которые попадает каждая возрастная группа, и от социального строя, в котором они формируются. Таким образом, образование, будучи важнейшим видом деятельности по «производству личности» (А. Г. Асмолов), одновременно является мощным средством воспроизводства тех или иных интеллектуально-духовных, социально-экономических и общественных отношений, носителем которых выступает эта личность.¹⁰

На данный момент в Российской Федерации федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» дает такое понятие: образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов. По федеральному закону от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) выделена следующая структура системы образования:

¹⁰ Чапаева, Н.К. Философия и история образования [Текст]: учебник / Н.К. Чапаева. - М.: Издательский центр «Академия», 2013.-288с.

1) федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различных вида, уровня и (или) направленности;

2) организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

3) федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы;

4) организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования;

5) объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

2. Образование подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование).

3. Общее образование и профессиональное образование реализуются по уровням образования.

4. В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни общего образования:

- 1) дошкольное образование;
- 2) начальное общее образование;
- 3) основное общее образование;
- 4) среднее общее образование.

5. В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни профессионального образования:

- 1) среднее профессиональное образование;
- 2) высшее образование - бакалавриат;
- 3) высшее образование - специалитет, магистратура;
- 4) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

6. Дополнительное образование включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование.¹¹

Система управления образованием на муниципальном уровне представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов: образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности, сети реализующих их образовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов, муниципальных органов управления образованием и подведомственных им учреждений и организаций.

Таким образом, одно из центральных мест среди институтов, которые привлекают к себе особое внимание, занимает образование. Образованию человечество обязано всеми достижениями культуры и науки. В России право на образование имеет статус конституционного (основного). Конституция РФ, следуя международному праву, отдельно выделяет право на образование как элемент конституционного статуса человека. Конституционное назначение образования определяется, прежде всего, его ролью в формировании личности и усиливается свойством бесценности человеческой личности, незаменимости одной личности другой, которая и является основой человеческой всеобщности.¹²

¹¹ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016).

¹² Паевская, С.Л. Сущность понятия «образования» - исторические и правовые аспекты [Текст] / С.Л. Паевская // Историческая и социально-образовательная мысль. - 2014. - № 4. - С.-134.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016).
2. Чапаева, Н.К. Философия и история образования [Текст]: учебник / Н.К. Чапаева. - М.: Издательский центр «Академия», 2013. - 288с.
3. Паевская, С.Л. Сущность понятия «образования» - исторические и правовые аспекты [Текст] / С.Л. Паевская // Историческая и социально-образовательная мысль. - 2014. - № 4. - С.-134.

СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ КАК ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

В.И. Шуточкина

Ю.В. Печин, к. психол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Термин «связи с общественностью» впервые употребил президент США Т. Джефферсон в своем послании к конгрессу в 1807 году. Многие из общественных деятелей уже тогда занимали свои должности благодаря деятельности их помощников во время предвыборных кампаний, умело используя весь арсенал средств воздействия (особенно прессу) на общественность. На практике была доказана справедливость слов Наполеона о том, что «четыре газеты смогут причинить врагу больше зла, чем стотысячная армия» [1].

Цель связей с общественностью (англ. public relations, PR) – создание положительного образа организации в сознании потенциального потребителя, а также других заинтересованных сторон.

PR в системе муниципального управления – это деятельность, характеризующаяся системным взаимодействием органов местной власти, частного сектора, институтов гражданского общества, многообразных социальных, профессиональных групп и слоев, общественных объединений по поводу реализации общественных интересов, производства, распределения и использования общественных ресурсов и благ с учетом волеизъявления народа или населения определенных территорий [2].

Связи с общественностью в современном мире — неотъемлемая часть деятельности органов государственного и муниципального управления. Государство и местное самоуправление остро нуждаются в обеспечении двусторонней связи с гражданским обществом, осуществлении взаимодействия с простыми гражданами.

Участие института связей с общественностью в муниципальном управлении можно охарактеризовать как содействие в решении главной задачи любой власти – в обеспечении широкой социальной поддержки и доверия со стороны граждан. В соответствии с общедемократическими тенденциями общественного развития муниципальные органы власти должны совершенствоваться и способствовать формированию гражданского общества. Приоритетным направлением в этом является налаживание двусторонних связей с гражданами. Таким образом, чем активнее и шире муниципальная власть будет привлекать общественность к решению актуальных задач управления, тем выше будет легитимность этой власти.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Чумиков А.Н., Бочаров М.П. Связи с общественностью: теория и практика: учебник. – 5-е изд. перераб. и доп. / А.Н. Чумиков, М.П.Бочаров. - М.: Издательство «Дело», 2008. - 430 с.

2. Радченко С. В. К вопросу о роли PR в муниципальном управлении (социологический аспект) // Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского, 2007. - № 5. - С. 212–217.

HR-БЕНЧМАРКИНГ: АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Н.А. Щербаков

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Бенчмаркинг (от англ. Benchmarking), сопоставительный анализ на основе эталонных показателей – это процесс определения, понимания и адаптации имеющихся примеров эффективного функционирования организации с целью улучшения собственной работы. Он в равной степени включает в себя два процесса: оценивание и сопоставление.[1]

Бенчмаркинг проводится по определенной технологии, проходя ряд последовательных этапов: 1.Выбор проблемной сферы в изучаемой организации; 2.Определение критериев оценки; 3. Выбор организации для сравнения; 4. Сбор информации; 5. Анализ показателей и возможность применения результатов; 6. Внедрение лучших управленческих решений, стратегий.

При использовании бенчмаркинга количество шагов может быть разным.. Однако базовые принципы бенчмаркинга везде одинаковые.[2]

Внутри самой организации актуально использовать бенчмаркинг персонала (hr-бенчмаркинг). Hr-бенчмаркинг подразумевает многоаспектный анализ по ряду характеристик работы службы управления персоналом. [2].

Использование hr-бенчмаркинга позволяет определить обладает ли организация персоналом, необходимым для ее эффективного функционирования. Также hr-бенчмаркинг позволяет ответить на вопрос «Способен ли персонал работать в соответствии с разработанной в организации стратегией?».

Hr-бенчмаркинг включает:

- анализ списочной численности, состава и движения персонала;
- анализ использования рабочего времени и причин его потерь;
- изучение условий труда и социальных аспектов трудовой деятельности;
- оценку кадрового потенциала.

Важный элемент hr-бенчмаркинга – сбор первичной информации.

Далее рассмотрим опыт применения бенчмаркинга западных организаций в Ирбитском мотоциклетном заводе (ИМЗ) по направлению: – производственная структура предприятия: необходимо было определить, какие производственные подразделения оставить; после исследования западного опыта руководством было принято решение о продаже литейного, кузнечного и нескольких других цехов, вследствие чего ИМЗ сэкономил деньги на содержание ненужного оборудования. – эффективность производства: в качестве эталона была рассмотрена индийская мотоциклетная компания Royal Enfield; выяснилось, что на исследуемом эталоне работают примерно одинаковое количество людей, но из расчета на одного сотрудника в Royal Enfield выпускается 25 мотоциклов, а в ИМЗ – 1,7. Решено было применить следующие меры: уменьшить простои оборудования, обучить рабочих дополнительным профессиям и повысить их квалификацию.[4]

Hr-бенчмаркинговое исследование поможет улучшить основные кадровые показатели, также актуально при разработке кадровой стратегии организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ахметова Г.Д. Молодой учёный.-М.:ИНФРА-М,2014.-221 с.

2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Государственный Университет Управления.-М.: ИНФРА-М, 2014. - 437с.
3. Синицына О.Н. БЕНЧМАРКИНГ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ // Инновационные технологии управления: ИнВестРегион №4.2/2013 [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.v-itc.ru/investregion/2013/04_2/pdf/2013-04_2-06.pdf (Дата последнего обращения 2.11.2016)
4. Харрингтон Х. Дж. Бенчмаркинг в лучшем виде! 20 шагов к успеху., СПб, «Питер», 2011. – 288 с.

СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА БУДУЩЕЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ НАУКИ

Сборник научных трудов студентов и магистрантов
факультета государственного и муниципального управления

Печатается в авторской редакции

Сборник подготовлен на факультете государственного и муниципального управления
Новосибирского государственного аграрного университета
630039, Новосибирск, ул. Спартака, 12

Формат 60 × 84 1/8, Объем 10,3 уч.-изд. л., 17,5 усл.-п. л.
Бумага офсетная. Тираж 100 экз.

Издательский центр «Золотой колос»
Новосибирского государственного аграрного университета
630039, Новосибирск, ул. Добролюбова, 160, каб. 106.
Тел. (383) 267-09-10, e-mail: 2134539@mail.ru