

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРИЯ И ОПЫТ

**сборник трудов научно-практической конференции студентов и
магистрантов (с международным участием)**



Новосибирск 2017

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРИЯ И ОПЫТ

**сборник трудов научно-практической конференции студентов и
магистрантов (с международным участием)**

Новосибирск 2017

УДК 351/354:316.334

ББК 67.05.60

С 692

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

Социально-экономические проблемы совершенствования управленческой деятельности: теория и опыт: сборник трудов научно-практической конференции студентов и магистрантов (с международным участием), (г. Новосибирск, 12 мая 2017 г.). Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск, 2017. – 196 с.

В сборник включены материалы конференции студентов, магистрантов Казахского агротехнического университета им. С. Сейфуллина (г. Астана, Казахстан), Кокшетауский государственный университет им. Ш. Уалиханова, (г. Кокшетау, Казахстан), Бурятской государственной сельскохозяйственной академии им. В.Р. Филиппова (г. Улан-Удэ), Горно-Алтайского государственного университета (г. Горно-Алтайск, Россия), Мичуринского государственного аграрного университета (г. Мичуринск, Россия), факультета государственного и муниципального управления Новосибирского государственного аграрного университета (г. Новосибирск, Россия).

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

© Новосибирский государственный аграрный университет, 2017

Входит в РИНЦ®: да

Оглавление

Аверьянов А.Ю., Просычева Е.К. Механизмы управления профессиональной мобильностью муниципальных служащих	11
Алиев Р.М., Сучков А.И. Совершенствование управления физической культурой и спортом в г. Новосибирске	12
Апиисова А.И., Салова А.И. Дифференциация доходов населения	14
Апиисова А.И., Щербаков Н.А., Калошина Т.Ю. Управление персоналом: ожидание и реальность	17
Апчугова В.А., Батин М.О. Оценка технического состояния зданий и сооружений	18
Афанасьева А.А., Таскина И.А. Социально-психологический тренинг как активная форма обучения	20
Афанасьева Т.А., Кондратьев М.В., Слобожанин Д.М. Создание системы инвестиционных паспортов предприятий агропромышленного комплекса Сибири	21
Бабанова Я.Ю., Салова А.И. Трудовые споры в организации	23
Бакулина Д.С., Толстова И.Э. Развитие персонала организации	25
Билялова Д.А., Бельгибаева А.С. Сущность и роль электронных денег в экономике страны	26
Благодирова Я.Е., Батин М.О. Визуальное инженерно-техническое обследование гарантийного здания многоквартирного жилого дома	27
Богданова А.С., Безрядин Д.Н. Опекa и попечительство: правовой и управленческий аспекты	29
Бочкарева Р.Д., Печин Ю.В. Проблемы семейной политики в современной России	31
Булатов П.С., Толстова И.Э. Информационная площадка как один из способов подбора персонала	32
Булатова Е.А., Толстова И.Э. Социальные сети как один из способов подбора персонала	33
Булгакова Е.Н., Севостьянов Д.А. Понятие и сущность текучести кадров	33
Бучнева А.А., Макурина Ю.А. Оказание муниципальных услуг комплексными центрами социального обслуживания населения	35

Валяева А.И., Онищенко Н.В. Повышение энергоэффективности в строительном комплексе	36
Водолазкин В.В., Юзепчук К.В., Макурина Ю.А. Социальное проектирование в жизни современного человека	38
Волобой К.А., Ковтун Б.А. Проблемы развития системы образования в Новосибирской области	39
Волобой К.А., Макурина Ю.А. Характеристика системы социальной защиты населения в Кемеровской области	40
Волчкова А.С., Онищенко Н.В. Энергосберегающие технологии в эксплуатации жилого фонда	41
Гаврилова Е.А., Батин М.О. Капитальный ремонт как способ сохранения и обновления зданий	43
Гаврилова М.А., Шарыбар С.В. Актуальные проблемы государственной охраны объектов археологического наследия Новосибирской области	45
Гатилова Н.Ю., Севостьянов Д.А. Оценка эффективности управления персоналом	47
Гражданкин А.В., Черепанов А.В. О проблемах подготовки специалистов среднего звена управления и квалифицированных рабочих и служащих	49
Гражданкин И.В., Черепанов А.В. Об особенностях вознаграждения персонала на разных стадиях производственного цикла в строительстве	50
Гуляев Д.С., Шарыбар С.В. Правовые основы регулирования массовой физической культуры и спорта в Российской Федерации	52
Дерябина Д.А., Севостьянов Д.А. Особенности формирования потребности строительных организаций в подборе персонала	54
Долгушин А.С., Мелков В.Н. Государственная политика Российской Федерации в области занятости населения	55
Драгун М.К., Рехтина Г.А. Самоменеджмент и личный успех	57
Егерь С.С., Безрядин Д.Н. О понятии организационно-правовой формы	58
Еркин М.М., Задворнева Е.П. Необходимость прогнозирования результатов зернового производства для устойчивого развития отрасли	59
Жерибор Е.А., Севостьянов Д.А. Влияние корпоративной культуры на карьерный рост сотрудников компании	60
Жолудев В.В., Гааг А.В. Зарубежный опыт государственной поддержки АПК (на примере Германии)	61

Жукова И.А., Рехтина Г.А. К вопросу о профессиональном развитии менеджера	63
Жученко А.А., Салова А.И. Безработица, её причины и последствия	66
Иванова О.В., Рыбаков Ю.И. Система муниципального управления в дошкольном образовании	67
Иоганес Д.В., Ковтун Б.А. Экономические механизмы обеспечения устойчивости сельских территорий	69
Калинина К.С., Ковтун Б.А. Проблемы транспортного комплекса Новосибирской области и пути их решения	70
Канеп М.В., Ковтун Б.А. Проблемы противодействия коррупции в органах власти и пути их решения на современном этапе	71
Карпова Л.А., Толстова И. Э. Управление молодежной политикой на примере деятельности администрации Искитимского района	74
Картавых Д.А., Шарыбар С.В. Зарубежный опыт формирования инвестиционной привлекательности территорий	75
Козьминых К.В., Рехтина Г.А. К вопросу об управлении персоналом в условиях кризиса	76
Киселева А.А., Кутко А.В. Адаптация сотрудников в компании	78
Колесникова М.С., Папело В.Н. Особенности системы управления муниципальной собственностью	80
Коченевская Д.П., Гааг А.В. Управление устойчивым развитием сельских территорий (на примере Купинского района Новосибирской области)	82
Коченевская Д.П., Герасимов В.В. Управление стратегией безопасности природоохранной деятельности муниципальных образований	84
Кудряшова С.В., Онищенко Н.В. Совершенствование процесса оказания строительных услуг	85
Кузин А.С., Калошина Т.Ю. Обучение и профессиональное развитие персонала организации	87
Купряшина А.И., Ковтун Б.А. Основные направления реализации молодежной политики в Новосибирской области	88
Лалаян К.А., Нестерова О.В. Развитие туристической инфраструктуры малого города как фактор социально-экономического развития	89
Ламонова И.А., Трусова А.С. Административно-правовые основы аттестации работников учреждений образования: к теории вопроса	90

Ламонова И.А., Трусова А.С. Повышение квалификации и аттестации педагогических работников в контексте кадрового менеджмента	92
Ленько П.И., Калошина Т.Ю. Социально-экономические факторы в нормировании труда	93
Лепешкина Н.В., Папело В.Н. Социально-экономическое развитие малых городов Новосибирской области	94
Лесниченко У.А., Гааг А.В. Анализ состояния парковых зон города Новосибирска	96
Лиер Я.В., Макурина Ю.А. Социально-экономическое развитие регионов России в современных условиях	98
Лошкарев Д.А., Батин М.О. Теплоизоляция фасадов зданий при капитальном ремонте	99
Лузина У.С., Гааг А.В. Формирование и управление Новосибирской агломерацией	100
Лузина У.С., Герасимов В.В. Управление концепцией безопасности развития организации	101
Лукина И.Ю., Калошина Т.Ю. Управление персоналом на предприятиях АПК	102
Максаева Е.А., Ерин П.В. Местное самоуправление и работа по благоустройству территории	104
Малышева В.М., Калошина Т.Ю. Теоретические и практические аспекты визуализации отчетности в организации	105
Манске В.А., Безрядин Д.Н. Заключение гражданско-правового договора в обязательном порядке	106
Маслова Ж.А., Гааг А.В. Направления устойчивого развития Каргатского района Новосибирской области	107
Маслова Ж.А., Герасимов В.В. Управление безопасностью стратегии развития муниципального образования	108
Николаев Д.В., Макурина Ю.А. Зарубежный опыт реализации социальной поддержки населения	110
Новоселова М.Д., Герасимов В.В. Методические основы оценки безопасности социально-экономических систем	111
Новоселов С.А., Эссауленко Д.В. Развитие системы обезвреживания отходов на территории Новосибирской области	112

Павлова Т.Ю., Севостьянов Д.А. Нестабильность кадрового состава риэлторских компаний	114
Папулова А.С., Гааг А.В. Налоговые доходы бюджета, проблемы формирования налоговых доходов бюджета и пути решения	115
Пахомова В.В., Толстова И.Э. Роль малого предпринимательства в экономике муниципального образования	117
Петрушенко А.А., Калошина Т.Ю. Гуманизация труда персонала современной организации	118
Петрушенко А.А., Салова А.И. Локально-нормативные акты организации как источник трудового	119
Постникова К.С., Ковтун Б.А. Формы и механизмы управления природоохранной деятельностью в регионе на примере Новосибирской области	121
Призенцова Т.А., Шарыбар С.В. Демографические показатели естественного движения населения Новосибирска 2016-2017 года	123
Прокопьева Ю.А., Князев М.Н. Сравнительный анализ сбора налогов в муниципальных образованиях на примере России и Германии. Рекомендации по увеличению потсуплений собственных денежных средств в местный бюджет	124
Раднажапов М.Л., Очирова Е.Л. Проект «Развитие вело-инфраструктуры в городе Улан-Удэ»	126
Руднева К.К., Толстова И.Э. Теоретические основы развития кадрового потенциала	128
Рябова М.В., Салова А.И. Доходы населения Краснодарского края и направления совершенствования их государственного регулирования	129
Сабуров М.В., Сучков А.И. Взаимоотношение органов муниципальной власти с ГБУ НСО «Управление ветеринарии Искитимского района НСО» в сфере оказания государственных ветеринарных услуг при электронном документообороте	130
Савенко К.И., Калошина Т.Ю. Отличие специальной оценки условий труда от процедуры аттестации рабочих мест	131
Самсонов Ю.М., Ковтун Б.А. Формирование пространственной стратегии социально-экономического развития России на современном этапе	133
Санталов В.А., Онищенко Н.В. Совершенствование сервисных услуг в сфере БТИ	135
Севостьянов Д.А., Калошина Т.Ю. Роль психодиагностики в оценке и отборе персонала	136

Сейткожина А.Н., Мелешенко Н.Н. Разработка эффективных систем материального стимулирования работников в сельском хозяйстве	137
Снисарь А.О., Толстова И.Э. Сотрудничество населения с органами местного самоуправления посредством осуществления общественного контроля	138
Соловьева А.С., Безрядин Д.Н. Правоспособность граждан	139
Соловьева В.М., Онищенко Н.В. Тенденция развития состояния рынка жилой недвижимости и пути её совершенствования	140
Суздальцева А.А., Макурина Ю.А. Проблема дефицита рабочих кадров в Новосибирской области	142
Сухих К.П., Онищенко Н.В. Внедрение современных материалов при производстве капитального ремонта фасада жилищного фонда	143
Ташланов И.А., Ерин П.В. Управление мотивацией муниципальных служащих	145
Тевосян А.Т., Безрядин Д.Н. Правомочия собственника	146
Тевосян М.Т., Безрядин Д.Н. Правовой титул	147
Токарева А.А., Князев М.Н. Совершенствование оценки эффективности управления муниципальными образованиями	148
Толстова Л.Е., Печин Ю.В. Проблема повышения мотивации труда персонала организации	151
Трофимова К.Ю., Калошина Т.Ю. Корпоративное обучение персонала в организации	152
Тулинцева А.И., Толстова И.Э. Направления развития муниципального управления образованием на примере деятельности администрации города Искитима	153
Тягнирядно Т.А., Макурина Ю.А. Практика социального сопровождения семей с детьми, нуждающихся в социальной помощи, в Новосибирской области	155
Уланова В.В., Батин М.О. Надстройка дополнительного объема зданий и сооружений производственного характера как один из видов реконструкции ЗиС	156
Федоряк В.С., Безрядин Д.Н. О понятии частной собственности	158
Фефелова Е.Г., Севостьянов Д.А. Мотивация трудовой деятельности производственного коллектива	159
Халуева Е.А., Пичугин А.П. Преимущества и недостатки системы планово-предупредительных ремонтных работ производственных зданий и сооружений	160

Харитонов А.П., Калошина Т.Ю. Теоретический аспект делегирования полномочий в организации	161
Харитонов А.П., Салова А.И. Дискриминация в сфере трудовых отношений	163
Хвостова Л.А., Макурина Ю.А. Инструментарий обеспечения устойчивого развития региона	166
Хличкова Т.А., Ковтун Б.А. Проблемы государственной кадровой политики на современном этапе	167
Цимбалова А.Н., Макурина Ю.А. Особенности управления физической культурой и спортом в РФ в современных условиях	168
Цимбал Д.А., Ковтун Б.А. Формирование цены территориального продукта	169
Чебряев И.Ю., Ковтун Б.А. Актуальные вопросы развития местного самоуправления в России	170
Чепина О.В., Онищенко Н.В. Ремонт и технологическое обслуживание систем внутреннего водоснабжения	171
Чернова Т.Ю., Моренкова О.И. Сравнительный анализ программного обеспечения кадрового сектора	173
Чукмасова А.В., Калошина Т.Ю. Теоретический аспект разделения труда в организации	175
Шамсиева И.И., Безрядин Д.Н. Трудовая книжка	177
Шарапова М.С., Калошина Т.Ю. Анкета увольняющегося сотрудника, как инструмент мониторинга внутреннего рынка труда организации при оценке уровня текучести персонала	178
Шарафутдинов А.С., Очирова Е.Л. Проект «контактный мини-зоопарк «Табан Хушуун Мал»	179
Шведкина Е.П., Севостьянов Д.А. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации	181
Шевченко К.А., Черепанов А.В. Адаптация персонала как условие эффективного функционирования организации	182
Шехурдина Е.С., Калошина Т.Ю. Обучение персонала как приоритетное направление кадровой политики организации	183
Шишкина А.В., Мелков В.Н. Организационная культура как социально-психологический компонент организации	184

Шкарупет А.И., Мелешенко Н.Н. Повышение рентабельности молочного бизнеса на примере передового аграрного предприятия РК	186
Щербакова С.С., Онищенко Н.В. Влияние деформаций грунтовых оснований на техническое состояние объекта недвижимости	187
Щербаков Н.А., Калошина Т.Ю., Толстова И.Э. Показатели управления персоналом в организации	189
Щербаков Н.А., Салова А.И. Проблема развития профессионализма в вузовской подготовке менеджеров	190
Щербаков Н.А., Севостьянов Д.А. Профессиональная деформация у HR-менеджеров	191
Щербаков Н.А., Чуркин И.Ю. Проблема применения теории систем в управление организацией	192
Ядрова С.Е., Сухомлинов Д.Ф., Афанасьева Т.А. Тревожность как социально-значимый фактор адаптации студентов	193

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТЬЮ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

А.Ю. Аверьянов

Е.К. Просычева, к.э.н., доцент

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Острая нехватка профессионально подготовленных специалистов на всех уровнях управления, особенно на муниципальном уровне остается одной из серьезнейших проблем в России. Согласно статистическим данным за последние годы, профессионально подготовленными в области управления считают себя только 40 % опрошенных руководителей, подготовку в вопросах права и психологии управления имеют менее 10 %, а полностью владеют методами работы в современных условиях 35 % [2]. В этой ситуации именно правильное управление профессиональной мобильностью поможет привести в органы власти хороших специалистов и профессионалов.

Можно согласиться с точкой зрения А.П. Дятлова о том, что в становлении инновационного типа муниципальной службы, большое значение принадлежит мотивационному ресурсу муниципальных служащих, который включает в себя ценностные ориентации муниципальных служащих, принципы поведения и нравственные убеждения, а также высокий уровень нравственности, который будет адекватен тем потребностям, которые предъявляет социальная практика и культурные традиции Российской Федерации [1, с. 52].

В качестве активных факторов мотивации могли бы выступить профессиональный и карьерный рост, возможность личностного развития, удовлетворение карьерных притязаний, возможность реализации творческого потенциала.

В администрации города Мичуринска большое обновление и омоложение состава произошло в 2015 – 2016 гг. в связи с вступлением в должность нового главы города, кадровые перестановки коснулись почти 50 сотрудников, занимающих муниципальные должности, аппарат управления был сокращен на 20%. В качестве методов подготовки резерва профессиональных кадров в администрации города практикуются: 1) обучение на специализированных курсах для управленцев; 2) круглый стол с участием руководства администрации; 3) конкурсы управленческого мастерства; 4) обмен опытом.

Профессиональная мобильность, как и любой другой элемент в структуре организации, нуждается в управлении, как внешнем, так и внутреннем. Внешнее управление профессиональной мобильностью осуществляется государством, организациями и предприятиями, рынком труда. Внутреннее управление профессиональной мобильностью зависит от самого субъекта общества и основывается на активности, инициативности, ценностно-мотивационной сфере, развитии личностных качеств.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Дятлов А.П. Мотивация государственных служащих / А.П. Дятлов. – М.: «Лаборатория Книги», 2012. – 105 с.
2. Состав работников, замещающих государственные и муниципальные должности по полу, возрасту, стажу работы, уровню образования – М.: «Госкомстат России», 2015. – Т. 1. – 149 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ И СПОРТОМ В Г. НОВОСИБИРСКЕ

Р.М. Алиев

А.И. Сучков, д.э.н., проф.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Стратегией развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.08.2009 № 1101-р (далее – Стратегия), к основным направлениям реализации государственной политики в области развития физической культуры и спорта отнесены обеспечение возможности для граждан страны вести здоровый образ жизни, систематически заниматься физической культурой и спортом, получить доступ к развитой спортивной инфраструктуре и повышение конкурентоспособности российского спорта.

В городе Новосибирске в указанных целях была реализована ведомственная целевая программа «Развитие физической культуры и спорта в городе Новосибирске» на 2012 – 2016 годы, утвержденная постановлением мэрии города Новосибирска от 03.10.2011 № 9121, в рамках которой велась работа по созданию условий жителям города Новосибирска для занятия физической культурой и спортом, подготовке спортивного резерва и развитию материально-технической базы муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта.

В 2016 Постановлением мэрии города Новосибирска от 05.12.2016 N 5532 принята муниципальная программа "Развитие физической культуры и спорта в городе Новосибирске" на 2017 – 2020 годы".

Целью муниципальной программы "Развитие физической культуры и спорта в городе Новосибирске" на 2017 – 2020 годы" является создание условий для развития на территории города Новосибирска физической культуры и спорта.

Задачами муниципальной программы "Развитие физической культуры и спорта в городе Новосибирске" на 2017 – 2020 годы" является: организация проведения официальных физкультурных и спортивных мероприятий, а также организация физкультурно-спортивной работы по месту жительства граждан; развитие детско-юношеского спорта в городе Новосибирске и участие в обеспечении подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Новосибирской области; развитие инфраструктуры физической культуры и спорта

Объем финансирования муниципальной программы "Развитие физической культуры и спорта в городе Новосибирске" на 2017 – 2020 годы» осуществляется в объеме 6144374,8 тыс. рублей, в том числе: за счет средств бюджета города Новосибирска (далее – бюджет города) – 6131874,8 тыс. руб., за счет внебюджетных источников – 12500,0 тыс. руб.

В настоящее время муниципальный сектор отрасли физической культуры и спорта города Новосибирска представлен 23 учреждениями, из них 16 учреждений дополнительного образования, в которых занимаются более 16000 учащихся по 57 видам спорта, работают более 500 тренеров-преподавателей.

Ежегодно проводится более 500 общегородских спортивно-массовых мероприятий, которые привлекают большое количество участников и зрителей. Традиционные, наиболее значимые мероприятия: Всероссийская массовая лыжная гонка «Лыжня России», легкоатлетическая эстафета памяти А. И. Покрышкина, Гимнастрада, спортивно-культурный праздник «День города», «День физкультурника», Новосибирский полумарафон – Сибирский фестиваль бега, соревнования на призы клубов «Кожаный мяч» и «Золотая шайба».

Учитывая интерес людей пожилого возраста к здоровому образу жизни, ведется работа по приобщению данной категории граждан к занятиям физической культурой и спортом, проводится фестиваль «Через спорт – к активному долголетию», а также спортивно-массовые мероприятия, посвященные Декаде пожилого человека. Высокую социальную значимость имеет тот факт, что в муниципальных учреждениях спортивной направленности занимаются более 150 лиц с ограниченными возможностями здоровья (адаптивное плавание, дзюдо, греко-римская борьба, лыжные гонки, конный спорт, волейбол, хоккей, фехтование, сноуборд и др.). По месту жительства горожан активная физкультурно-оздоровительная работа проводится муниципальным бюджетным учреждением «Спортивный город».

Одной из проблем отрасли является наличие недостаточно эффективной системы детско-юношеского спорта, отбора и подготовки спортивного резерва, что обусловлено, в том числе, дефицитом высококвалифицированных профессиональных кадров. Не хватает штатных физкультурных работников с базовым образованием и профессиональных тренерских кадров.

Среди основных проблем, препятствующих максимально эффективному развитию физической культуры и спорта в г. Новосибирске и Новосибирской области, можно выделить проблемы, объективно присущие не только г. Новосибирске, но и России в целом:

1) остается низким уровень обеспеченности спортивными сооружениями, в том числе современными спортивными объектами, для подготовки спортсменов высокого класса. Так, уровень обеспеченности населения Новосибирской области спортивными сооружениями, исходя из единовременной пропускной способности объектов спорта, в 2013 году составил 21,9% (аналогичные показатели по Сибирскому федеральному округу – 31,0%, по Российской Федерации – 28,6%);

2) значительная часть населения Новосибирской области и г. Новосибирска не привлечена к систематическим занятиям физической культурой и спортом, что негативно сказывается на здоровье, производительности труда граждан, подготовке молодежи к защите Отечества, профилактике асоциальных явлений в молодежной среде. Так, доля жителей г. Новосибирска, систематически занимающихся физической культурой и спортом, в общей численности населения Новосибирской области в 2013 году составила 24,8% (аналогичные показатели по Сибирскому федеральному округу – 26,4%, по Российской Федерации – 27,5%);

3) остается низким уровень обеспеченности сферы физической культуры и спорта квалифицированными специалистами;

4) недостаточно развита система подготовки спортивного резерва и спорта высших достижений в Новосибирской области и г. Новосибирск;

5) недостаточна информационная поддержка развития физической культуры и спорта, пропаганды здорового образа жизни населения Новосибирской области г. Новосибирск ;

6) доступность занятий физической культурой и спортом для лиц с ограниченными возможностями здоровья и малообеспеченных слоев населения в Новосибирской области и г. Новосибирск остается низкой.

В настоящее время особого внимания требуют вопросы укрепления и модернизации материальной-технической базы учреждений сферы физической культуры и спорта. Необходимо проводить ремонтные работы на муниципальных объектах, приобретать инвентарь и оборудование.

Для сохранения положительной динамики и устойчивого развития физической культуры и спорта в г. Новосибирске необходимо:

1. обеспечить сохранение темпов строительства и реконструкции объектов спорта, в том числе с учетом потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов;

2. завершить модернизацию системы подготовки спортивного резерва и обеспечить внедрение федеральных стандартов спортивной подготовки и повысить эффективность деятельности учреждений, осуществляющих спортивную подготовку;

3. создать условия для подготовки спортсменов, представляющих г. Новосибирск в составе сборных команд по олимпийским и паралимпийским видам спорта на территории г. Новосибирск;

4. повысить привлекательность физической культуры и спорта как сферы профессиональной деятельности, принять дополнительные меры по совершенствованию системы оплаты труда и социальной защиты штатных работников физической культуры и спорта;

5. повысить эффективность пропаганды физической культуры и спорта, включая производство и распространение информационно-просветительских программ, подготовленных с участием городских телерадиокомпаний, увеличить объем вещания на эти цели.

Решение проблем отрасли физической культуры и спорта г. Новосибирска требует выполнение мероприятий муниципальной программы "Развитие физической культуры и спорта в городе Новосибирске" на 2017 - 2020 годы», что позволит обеспечить реализацию целей муниципальной политики в сфере физической культуры и спорта, будет способствовать раскрытию ее социального потенциала.

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

А.И. Апиисова

А.И. Салова, ст. преп.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Дифференциация доходов населения означает выделение различных слоёв и групп населения в зависимости от уровня доходов, и как показатель характеризует степень неравномерности распределения доходов.

Для оценки данного показателя используется множество инструментов: кривая Лоренца, коэффициент Джини и т.д.

Коэффициент Джини можно определить, как макроэкономический показатель, характеризующий степень отклонения фактического распределения доходов от абсолютно равного их распределения между жителями страны, области. Чем ближе его значение к нулю, тем более равномерно распределён показатель.

Для анализа дифференциации доходов были рассмотрены данные 4 областей и Алтайского края с периода 2013 – 2015 годов.

Таблица 1. Денежные и реальные денежные доходы населения, Коэффициент Джини

Показатели	Годы	Новосибирская область	Омская область	Томская область	Кемеровская область	Алтайский край
Денежные доходы населения, руб.	2013	22597	21364	20430	19697	15979
	2014	23110	24060	21549	20193	18434
	2015	23793	25771	23787	21553	21008
Реальные денежные доходы, %	2013	104	102	106	99	109
	2014	96	105	99	95	106
	2015	91	94	97	93	99
Коэффициент Джини	2013	0,410	0,417	0,389	0,396	0,379
	2014	0385	0,418	0,376	0,381	0,380
	2015	0,369	0,408	0,362	0,369	0,375

Видно, что номинальные доходы населения с каждым годом возрастают. Так в 2015 г. в Новосибирской области доходы увеличились на 683 руб. и составили 23793 руб., в Омской области – на 1711 руб. и составили 25771 руб., в Томской – на 2238 руб. и составили 23787 руб., в Кемеровской – на 1360 руб. и составили 21553 руб. и в Алтайском крае – на 2574 руб. и составили 21008 руб.

Если же рассматривать реальные денежные доходы в этих областях, то здесь прослеживается обратное явление. Реальные доходы с каждым годом снижаются.

Коэффициент Джини во всех областях находится в пределах средних значений. И, можно сказать, что с каждым годом разница между фактическим распределением доходов и равным их распределением становится меньше. Далее рассмотрим долю населения с доходами ниже данного размера.

Таблица 2. Доля населения с доходами ниже прожиточного минимума

Годы	Численность населения	Новосибирская область, чел.	Омская область, чел.	Томская область, чел.	Кемеровская область, чел.	Алтайский край, чел.
1	2	3	4	5	6	7
2013	всего	2709461	1974000	1064200	2738262	2398700
	с доходами ниже прожиточного минимума	390162 (14,4%)	238854 (12,1%)	171336 (16,1%)	380618 (13,9%)	422171 (17,6%)
2014	всего	2731176	1973900	1070100	2729533	2390600
	с доходами ниже прожиточного минимума	415139 (15,2%)	236868 (12%)	175496 (16,4%)	384864 (14,1%)	406402 (17%)
2015	всего	2746822	1978200	1074500	2721309	2384800
	с доходами ниже прожиточного минимума	516403 (18,8%)	274970 (13,9%)	199857 (18,6%)	440852 (16,2%)	426879 (17,9%)

Из таблицы видно, что в основном численность населения возрастала с каждым годом. Исключением стали Кемеровская область и Алтайский край. Там численность к 2015 г. наоборот снизилась. Что касается тех, у кого доходы ниже прожиточного минимума, то эта численность увеличивается в каждой области.

По данным таблицы 3 видно, что в общем номинальная заработная плата в Новосибирской области с каждым годом увеличивается. Однако реальная зарплата снизилась в 2015 г. на 378,6 руб. В Омской области номинальная заработная плата тоже растет. Однако, по сравнению с Новосибирской областью, реальная заработная плата выросла в 2015 г. на 698 руб. Среднемесячная номинальная заработная плата в Томской области растет с каждым годом и в 2015 г. составила 34041,1 руб., что больше на 1999,5 руб., чем в 2014 г. Также растет и реальная заработная плата. Она возросла в 2015 г. на 1048 руб. В Алтайском крае номинальная заработная плата увеличилась в 2015 г. на 634 руб. и составила 20090 руб. Реальная же заработная плата снизилась на 432,6 руб. и была равна 18463,5 руб. Связано это с тем, что темпы роста индекса потребительских цен превышают темпы роста номинальной заработной платы.

Таблица 3. Номинальная и реальная заработная плата в Новосибирской области

Регион	Годы	Среднемесячная номинальная заработная плата, руб.	Индекс потребительских цен на товары и услуги, %	Среднемесячная реальная заработная плата, руб.
Новосибирская область	2014	27213,5	110,2	26324,5
	2015	28045,5	111,4	25945,9
Омская область	2014	26204,5	111,4	24816,7
	2015	27233,7	110,9	25514,7
Томская область	2014	32041,6	110,7	31115,4
	2015	34041,1	112,4	32163,4
Кемеровская область	2014	26809,0	111,91	25173,8
	2015	28263,0	111,48	26739,0
Алтайский край	2014	19456	111,2	18896,1
	2015	20090	112,4	18463,5

В заключении можно сделать следующие выводы:

- В общем денежные доходы населения возрастают, однако реальные денежные доходы снижаются. Это обусловлено тем, что темпы роста доходов ниже темпов роста потребительских цен на товары и услуги.
- Распределение доходов становится более равномерным между жителями областей.
- Возрастает доля населения, у которых доходы ниже прожиточного минимума.
- В НСО и Алтайском крае наблюдается увеличение номинальной заработной платы, но снижение реальной. Это обусловлено увеличением индекса потребительских цен на товары и услуги. В других областях: Омской, Томской, Кемеровской, рост происходит как номинальной, так и реальной заработной платы. Это обусловлено снижением индекса потребительских цен на товары и услуги.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю // Режим доступа: <http://akstat.gks.ru/> (Дата последнего обращения: 14.04.2017).
2. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области // Режим доступа: <http://kemerovostat.gks.ru/> (Дата последнего обращения: 15.04.2017).
3. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области // Режим доступа: <http://novosibstat.gks.ru/> (Дата последнего обращения: 15.04.2017).
4. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области // Режим доступа: <http://omsk.gks.ru/> (Дата последнего обращения: 14.04.2017).
5. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Томской области // Режим доступа: <http://tmsk.gks.ru/> (Дата последнего обращения: 14.04.2017).

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ОЖИДАНИЕ И РЕАЛЬНОСТЬ

А.И. Апиисова

Н.А. Щербаков

Т.Ю. Калошина, к.социол.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

У каждого человека есть такая характерная черта: представлять, как пройдет то или иное событие, дело, каков будет результат, «рисовать» в голове образ человека, с которым предстоит встретиться и так далее.

С одной стороны, это хорошая черта, потому что можно обдумать, как поступить в той или иной ситуации, выбрать определенную линию поведения, чтобы установить контакт с другим человеком.

Также данная черта проявляется при выборе профессии.

Выбирая будущую профессию, мы основываем наш выбор, учитывая многие факторы, например, такие как:

1. Насколько перспективна выбранная профессия;
2. Возможность развития в границах профессии;
3. Уровень спроса со стороны работодателей на данную профессию в момент поступления в учебное заведение и на перспективу;
4. Уровень оплаты труда;
5. Возможность быстрого трудоустройства.

Управление персоналом – это вид деятельности, направленный на обеспечение организации работниками, которые соответствуют требованиям и способны выполнять трудовые обязанности, а также эффективное использование их трудового потенциала. [1]

Немного поговорим про ожидания и о том, что же мы получаем в реальности на сегодняшний день?

При выборе профессии привлекает то, что «Управление персоналом» «молодая» специальность, но возможность развития в рамках данной профессии велика. Именно то, что специальность «Управление персоналом» не так уж и давно появилась, и многое еще стоит изучить, принести что-то новое, возможно и открыть.

В настоящее время средний уровень заработной платы специалистов по управлению персоналом находится в диапазоне от 25 тыс. руб. до 35 тыс. руб. Указанный размер заработной платы предлагается, в том числе и молодым специалистам, с учетом отсутствия у последних, профессионального опыта и стажа работы. Максимальный размер оплаты труда HR-специалистов начинается от 80 тыс. руб. и более. [2]

На сайте HeadHunter всего по городу Новосибирску и Новосибирской области открыта 61 вакансия по специальности «Управление персоналом». Перечень HR-должностей начинается от помощника менеджера по персоналу и заканчивается руководителем службы управления персоналом. Хочется сказать, что на более чем 60% вакансий требуется стаж не менее года, остальные 40% представляют собой должности линейных исполнителей работа которых связана с кадровым документооборотом. Если говорить об уровне заработной платы, то специалистам с небольшим стажем работы // без стажа работы работодатели предлагают от 18 тыс. руб. до 25 тыс. руб. Для HR-специалистов со стажем работы более 5 лет диапазон средней заработной платы определен от 25 тыс. руб. до 110 тыс. руб. [2]

По данным сайта HeadHunter средний срок закрытия вакансии HR-должностей составляет от 15 рабочих дней или до 3 календарных недель. На основании этого можно говорить о быстром трудоустройстве желающих работать в HR-сфере. [2]

На сегодняшний день направление «Управление персоналом» развивается, во многие организации внедрены или внедряются новые технологии управления персоналом. При этом процессы управления персоналом: найм работника, его обучение, мотивирование и так далее, требуют определённых затрат. Ведь рекламу, время, отведённое на собеседования, курсы по обучению необходимо оплачивать. Для этого нужно рассчитывать деньгозатратность каждого процесса, а также, при необходимости, снижать затраты на них.

Служба управления персоналом важна в функционировании организации, также, как и все другие службы и отделы. Но она не «ядро». Главным является основное производство, работники основного производства, те, кто приносит прибыль или доход.

Следует сказать, что применительно к российской практике управления персоналом постоянно адаптируется лучший опыт зарубежных организаций и новые технологии.

В заключение можно сказать, что у каждого человека ожидания по какому-либо вопросу или предмету разные. Существование представленных ожиданий и реальности формирует современный HR-рынок таким...

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: учеб. пособие / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2015.
2. Информация с сайта HeadHunter [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <https://novosibirsk.hh.ru/>

ОЦЕНКА ТЕХНИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ

В.А. Апчугова

М.О. Батин, к.т.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Со временем здания и сооружения изнашиваются как физически, так и морально. Поэтому, чтобы определить в каком состоянии то или иное здание и пригодно ли оно для дальнейшей эксплуатации, необходимо провести его осмотр и дать оценку его техническому состоянию.

Техническое состояние зданий – это то состояние, которое определяет на сколько безопасно здание для его дальнейшей эксплуатации.

Категории технического состояния здания согласно ГОСТ Р 53778-2010 «Здания и сооружения. Правила обследования и мониторинга технического состояния»:

1. Работоспособное техническое состояние – категория технического состояния здания, при которой некоторые из числа оцениваемых контролируемых параметров не отвечают требованиям проекта или норм, но имеющиеся нарушения требований, в конкретных условиях эксплуатации, не приводят к нарушению работоспособности.

2. Ограниченно-работоспособное техническое состояние – категория технического состояния строительной конструкции или здания и сооружения в целом, включая состояние грунтов основания, при которой имеются дефекты и повреждения, приведшие к снижению несущей способности, но отсутствует опасность внезапного разрушения, потери устойчивости или опрокидывания.

3. Аварийное состояние – категория технического состояния строительной конструкции или здания и сооружения в целом, включая состояние грунтов основания, характеризующаяся повреждениями и деформациями, свидетельствующими об

исчерпанию несущей способности и опасности обрушения и (или) характеризующаяся кренами, которые могут вызвать потерю устойчивости объекта.

Категории технического состояния согласно СП 13-102-2003 «Правила обследования несущих строительных конструкций зданий и сооружений»:

1. Исправное состояние – категория технического состояния строительной конструкции или здания и сооружения в целом, характеризующаяся отсутствием дефектов и повреждений, влияющих на снижение несущей способности и эксплуатационной пригодности.

2. Работоспособное состояние – категория технического состояния здания, при которой некоторые из численно оцениваемых контролируемых параметров не отвечают требованиям проекта, норм и стандартов, но имеющиеся нарушения требований в данных конкретных условиях эксплуатации не приводят к нарушению работоспособности, и несущая способность конструкций, с учетом влияния имеющихся дефектов и повреждений, обеспечивается.

3. Ограниченно работоспособное состояние – категория технического состояния здания или его строительных конструкций, при которой имеются дефекты и повреждения, приведшие к некоторому снижению несущей способности, но отсутствует опасность внезапного разрушения и функционирование конструкции возможно при контроле ее состояния, продолжительности и условий эксплуатации.

4. Недопустимое состояние – категория технического состояния строительной конструкции или здания и сооружения в целом, характеризующаяся снижением несущей способности и эксплуатационных характеристик, при котором существует опасность для пребывания людей и сохранности оборудования (необходимо проведение страховочных мероприятий и усиление конструкций).

5. Аварийное состояние – категория технического состояния строительной конструкции или здания и сооружения в целом, характеризующаяся повреждениями и деформациями, свидетельствующими об исчерпании несущей способности и опасности обрушения (необходимо проведение срочных противоаварийных мероприятий).

Обоснованием для назначения обследования технического состояния строительных конструкций зданий и сооружений может быть:

- обнаружение крупных повреждений и дефектов строительных конструкций в процессе эксплуатации или строительства;
- возобновление прерванного строительства зданий и сооружений (без проведенных в свое время мероприятий по их консервации или по истечении двух лет после прекращения строительства);
- истечение нормативных сроков эксплуатации зданий и сооружений или их моральный износ;
- реконструкция зданий и сооружений, в том числе в случаях, не сопровождающихся увеличением нагрузок;
- возникновение воздействий, не предусмотренных при проектировании (перегрузки, высокая температура или влажность, агрессивная среда и т.п.);
- изменение функционального назначения здания или сооружения;
- возникновение повреждений в результате воздействия стихийных бедствий природного характера или техногенных аварий;
- решение вопросов о возможности восстановления зданий и сооружений, поврежденных в результате военных действий или диверсий.

Техническое состояние зданий и сооружений в целом оценивают на основе анализа результатов детального обследования строительных конструкций и проверочных расчетов их несущей способности и эксплуатационной пригодности.

Для отнесения здания или сооружения к той или иной степени повреждения и категории технического состояния определяющим фактором является техническое состояние несущей строительной конструкции, имеющей наибольшую степень повреждения и наихудшую категорию технического состояния.

К числу параметров, определяющих эксплуатационную пригодность зданий и сооружений, следует отнести:

- температурно-влажностный режим в зданиях и их помещениях;
- теплоустойчивость и сопротивление теплоотдаче ограждающих конструкций;
- воздухо- и паропроницаемость конструкций;
- огнестойкость строительных конструкций и пожаробезопасность;
- освещенность;
- уровень шума;
- кратность воздухообмена.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. ГОСТ Р 53778-2010 «Здания и сооружения. Правила обследования и мониторинга технического состояния».
2. СП 13-102-2003 «Правила обследования несущих строительных конструкций зданий и сооружений».

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК АКТИВНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

А.А. Афанасьева

И.А. Таскина, к.псих.н., доц.

*Горно-Алтайский государственный университет
г. Горно-Алтайск, Россия*

В современных условиях деятельность руководителя, менеджера, предпринимателя, психолога, менеджера по персоналу, тренера достаточно сложна, требует незаурядных способностей и основательной подготовки не только теоретической, но и практической.

Одной из наиболее эффективных форм обучения, по нашему мнению, являются активные формы, в частности социально-психологический тренинг (СПТ).

Метод социально-психологического тренинга был разработан М. Форвергом в 1970 году в Лейпцигском и Йельском университетах, у нас в стране он появился в 1982 году [3].

На современном этапе развития психологической науки социально-психологический тренинг (СПТ) трактуется как метод групповой психологической работы, направленный на развитие компетентности человека в общении [2]. Основной целью социально-психологического тренинга является развитие коммуникативной готовности личности.

Участниками социально-психологического тренинга могут быть как руководители различного уровня, люди, чья профессия предполагает интенсивное общение, так и обучающиеся старших классов, студенты.

Тренинг позволяет не только усвоить эффективные технологии (методы, приемы, техники) принятия управленческих решений и делового общения, но и вскрыть индивидуальные особенности обучаемых, снижающие эффективность их деятельности, и скорректировать их поведение в выделяемых аспектах [1].

Л.А. Петровская выделяет три фазы социально-психологического тренинга: организационно-подготовительную, вводно-ознакомительную, диагностическо-коррекционную [2]. Каждая из фаз особенно важна в процессе тренинга, так как позволяет получить «знания о себе» и возможность подкорректировать то, что не устраивает.

Значимая роль в тренинге отводится ведущему, который не дает готовых решений, а лишь создает условия для исследовательской деятельности участников в разрешении проблемных ситуаций и принятии решений, что не маловажно.

На основе индивидуальных особенностей участники тренинга формируют индивидуально-специфические приемы и способы коммуникации и принятия решений. В процессе тренинга происходит активный взаимообмен опытом обучающихся, что расширяет их поведенческий репертуар и поле решений проблем. Эмоциональная включенность участников в ситуации тренинга позволяет создать высокую мотивацию к обучению, усиливает закрепление знаний, формирование умений и навыков.

Использование социально-психологического тренинга как одной из активных форм в процессе обучения позволит усовершенствовать навыки эффективного общения участников тренинга и обучающихся для их успешной профессиональной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Афанасьева Т.А. Дискуссия как базовый фактор в системе активных и интерактивных методов обучения в образовательном процессе вуза / Т.А. Афанасьева, С.С. Цукарев // Современный взгляд на будущее управленческой науки: материалы конференции студентов, магистрантов и аспирантов факультета государственного и муниципального управления, посвященный 80-летию Новосибирского ГАУ. – Новосибирский государственный аграрный университет. – 2016. – С. 8-9.

2. Петровская Л.А. Общение – компетентность – тренинг: избранные труды / Л.А. Петровская. – М.: Смысл, 2007. – 387 с.

3. Ральникова И.А. Социально-психологический тренинг: учеб.-метод. пособие / И.А. Ральникова [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.asu.ru/xmlui/bitstream/handle/asu/2196/book1110.pdf?sequence=1>.

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПАСПОРТОВ ПРЕДПРИЯТИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА СИБИРИ

Т.А. Афанасьева, магистрант гр.8221

М.В. Кондратьев, студент гр.8302

Д.М. Слобожанин, магистрант гр.8241

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Давно известно, что залог стабильного социально-экономического развития территорий – наличие инвестиционной базы. За последнее время, темпы такого развития заметно снизились, особенно это касается регионов Сибирского федерального округа. К примеру, Новосибирская область, несмотря на наличие целого ряда конкурентных преимуществ, не показывает ожидаемых результатов и относится к группе так называемых «депрессивных» регионов. Находясь на высоком месте в рейтинге инвестиционной привлекательности, регион обеспечивает рост экономики на уровне статистической погрешности.

Одним из путей выхода из сложившейся ситуации является создание благоприятного инвестиционного климата как для инновационных отраслей экономики, так и для более традиционных секторов, к которым можно отнести сельское хозяйство. В наиболее полном смысле инвестиционный климат можно представить, как совокупность экономических, политических, финансовых условий, оказывающих влияние на приток внутренних и внешних инвестиций. В условиях действующего государственного экономического курса, развитие агропромышленного

комплекса становится одной из главных задач государства и частных инвесторов. При этом, государственным органам необходимо применять другие форматы помимо принятия региональных либо федеральных программ финансирования и субсидирования.

Одним из таких форматов может стать информационная поддержка развития и создания инвестиционных проектов предприятиями агропромышленного комплекса. В качестве составляющей инвестиционного климата в современном мире принято считать информацию. Теоретически обоснованный проект, обладающий в том числе и расчетами существования на среднесрочной перспективе, может выступить желаемым активом в инвестиционных портфелях банков, различных инвестиционных фондов и крупных агрохолдингов. Задача государства – обеспечение связи между инвестором и объектом инвестиций, в том числе путем создания и реализации интерактивных проектов с использованием современных возможностей информационных технологий.

Одним из видов такой информации может стать «Инвестиционный паспорт предприятия агропромышленного комплекса». Такой паспорт должен включать в себя ключевые экономические показатели деятельности предприятия, имеющиеся ресурсы, существующие перспективы развития при наличии инвестиций. Для крупных предприятий более удачным шагом будет формирование такого паспорта по итогам аудита с применением технологий SWOT, SNN, SNW. Предприятие, желающее получить необходимый объем для реализации своего проекта, может представить свой проект как один из разделов паспорта. Проект должен быть экономически обоснован и иметь возможности и перспективы осуществления.

При этом такими проектами могут выступать как проекты инновационного изменения, так и проекты создания новых предприятий на основе имеющихся и успешно применяемых технологий производства и переработки продукции. Наиболее пристальное внимания государственных органов должно быть привлечено к проектам из районов, отличающихся низкими экономическими показателями. На таких территориях, приход инвестиций не только экономический, но и во многом социальный фактор, определяющий полноценное развитие села.

Уполномоченные государственные органы в сфере инвестиционного развития должны оказывать необходимую методическую и организационную поддержку небольшим предприятиям. В случае отсутствия такого органа в регионе, реализация этого проекта возможна министерством сельского хозяйства субъекта Федерации. Результатом проведенной работы должна стать региональная база инвестиционных паспортов предприятий агропромышленного комплекса.

Размещение данной базы возможно на мощностях так называемых инвестиционных порталов регионов в виде карты инвестора АПК региона. Приблизительная структура карты:

1. Общая информация об АПК региона (в т.ч. преимущества региона и объемы производства сельскохозяйственной продукции);
2. Перечисление инвестиционных проектов в виде размещения их на графическом изображении карты Новосибирской области;
3. Ход реализации инвестиционных проектов, получивших необходимый объем финансирования;
4. Возможность регистрации проекта и подробная инструкция для руководителя предприятия;
5. Законодательная и теоретическая база для руководителей предприятий и инвесторов.

Стоит отметить, что регистрация предприятия на данной карте должно осуществляться на безвозмездной основе, а период обновления информации портала должен быть не более 2 месяцев для раздела 2, и не более 2 недель для раздела 3.

В настоящий момент, на инвестиционных порталах ряда регионов часто отсутствует актуальная информация, некоторые приведенные проекты не имеют

достаточных сведений об объемах инвестирования. Подобное положение дел никак не повышает доступность сельских территорий для инвестора.

Создание такой базы обеспечит доступность информации для потенциальных инвесторов. Предприниматели получают адекватную оценку собственных возможностей развития, а также оценку имеющихся ресурсов в контексте создания инвестиционного проекта. Примеров присутствия инвестиций в агропромышленном комплексе Сибири – единицы, однако все они имеют успех и обеспечивают социально-экономическое развитие сельских территорий регионов Сибири.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Инвестиционный паспорт агропромышленного комплекса Красноярского края [Электрон. ресурс] / Министерство сельского хозяйства и продовольственной политики Красноярского края. – Режим доступа: krasagro.ru/docs/invest.pdf.

2. Звягинцев В.Б. Маркетинговый анализ инвестиционных проектов / В.Б. Звягинцев [Электрон. ресурс] // Маркетинг журнал. – 2010. – Режим доступа: <http://www.4p.ru>.

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Я.Ю. Бабанова

А.И. Салова, ст. преп.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В трудовых отношениях работодатели и работники имеют различные интересы, и это является объективной основой для возникновения трудовых конфликтов и разногласий. Трудовые протесты это форма проявления трудового конфликта, предметом которой могут быть как конкретные действия работодателя, так и политика работодателя в целом.

Трудовой кодекс дает точные понятия индивидуального и коллективного трудового спора. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (статья 398 ТК РФ).

Индивидуальный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

По данным сайта Центра социально-трудовых прав причинами трудовых протестов являются неурегулированные коллективные трудовые споры, а именно: невыплата заработной платы (53%), политика руководства (34%), низкая заработная плата (18%), массовые увольнения и сокращения (18%), изменение режима труда (7%), изменение систем оплаты труда (5%), изменение условий труда (5%).

Протестное поведение работников выражается в таких формах как выдвижение требований (54%), митинги вне предприятия (28%), остановка подразделений (22%), обращения к властям (21%), остановка организации (13%), митинг на предприятии (5%), голодовка (4%). Эти действия предпринимаются работниками для отстаивания своих позиций и интересов.

Главными событиями в изменении отраслевой структуры трудовых протестов в 2016 г. стали несколько изменений в их распространенности по отраслям. Прежде всего, это снижение протестности в промышленности с 36% в 2014 до 24%. Резкий скачок протестности произошёл в строительстве с 4% в 2014 году до 12 % в 2016. Выход на значимый уровень (выше 3%) числа акций в торговле, сфере культуры и сельском хозяйстве (4%). Отдельного внимания заслуживает снижение числа протестов в здравоохранении с 12 % в 2014 году до 7%. Продолжилось уменьшение доли протестов в транспорте (с 27% в 2015 г. до 17% в 2016 г.)

По территориальной расположенности лидерами по числу акций являются Центральный округ(20%) и Приволжский округ (17%). От лидеров немного отстают Дальневосточный (14%), Уральский (13%) Сибирский (12%) и Северо-Западный (10%) округа. Мало протестными являются Северо-Кавказский (2%) и Крымский (1%) округа.

Каждый работодатель в теории понимает, как не довести работников до протестов, но, как правило, на деле все происходит иначе. Любому протесту предшествует трудовой конфликт, и реагировать работодателю необходимо уже на этой стадии, не пуская дело на самотек. Главными ошибками работодателя, которые приводят работников к протестам, являются отказ от переговоров, то есть уход от разрешения спора, а так же оказание давление на организаторов протеста, применение угроз.

Чтобы не довести конфликт до протеста, работодатель, во-первых, должен проанализировать требования работников и определить дальнейшую тактику, во-вторых, вступить в переговоры с работниками, проявляя заинтересованность в разрешении конфликта, в-третьих, предоставить работникам полную информацию о сложившейся ситуации, озвучить по каким причинам приняты решения, которые привели к данному конфликту. В таком случае можно, если не разрешить конфликт полностью, то хотя бы не дать ему развиваться до критической точки.

Роль и значение кадровых служб повышаются по мере возрастания роли человеческого фактора на производстве, сложности выживания и достижения финансового успеха организаций в современной рыночной экономике. Так, задачи специалистов по управлению персоналом стали концентрироваться так же на вопросах социальной психологии по разрешению конфликтов в организации, кадровая служба постепенно расширяет свои функции.

К существовавшим ранее техническим, обязанностям сотрудников отделов (управлений) кадров, как-то: прием на работу, организация профессиональной подготовки, изучение квалификации работников, увольнение с работы, юридические вопросы, оформление продвижения по службе и т.п. – добавилась функция «человеческие (социальные) отношения» в качестве самостоятельного направления работы.

По мере образования специальных отделов и управлений по вопросам социальных отношений (человеческих отношений, трудовых отношений) стала вырисовываться политически значимая функция работников службы кадров, которым надлежит вступать в контакты с профсоюзными организациями, предупреждать возникновение конфликтов и предлагать администрации предприятий соответствующую линию поведения. Благодаря сочетанию технических и политических функций кадровая служба встала в один ряд с другими службами предприятия.

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 01.01.2017).
2. Центр социально-трудовых прав [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://trudprava.ru/>
3. Федеральная служба по труду и занятости [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Д.С. Бакулина

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Развитие персонала считается значимым условием успешного функционирования каждой компании. Это в особенности справедливо в нынешних условиях, когда ускорение научно-технического прогресса существенно ускоряет процесс старения профессиональных знаний и навыков.

Развитие персонала – комплекс мер, содержащих профессиональное обучение выпускников школ, переподготовку и повышение квалификации сотрудников, а также планирование карьеры персонала компании [1, С.56].

Определение потребностей в профессиональном развитии отдельного сотрудника требует общих стараний отдела профессионального развития, самого сотрудника и его руководителя. Каждая из сторон привносит собственное видение данного вопроса, характеризующее ее положением в компании и значением в процессе профессионального развития.

Для адекватного определения потребностей профессионального развития любая из участвующих в данном процессе сторон обязана осознавать, под действием каких условий складываются потребности компании в развитии собственного персонала. Этими условиями являются [2, С.166-178]:

1. динамика внешней среды;
2. развитие техники и технологии;
3. изменение стратегии развития компании;
4. формирование новой организационной структуры;
5. освоение новых видов деятельности.

Классическими способами установления и регистрации потребностей в профессиональном развитии считаются аттестация и подготовка индивидуального плана развития.

В последние годы все наиболее известными становятся способы психологического тестирования (центры оценки персонала), с помощью которых определяется степень развития тех или иных профессиональных навыков у сотрудников компании.

Важнейшим средством профессионального развития персонала считается профессиональное обучение – систематический процесс целенаправленного изменения знаний, рабочих навыков, мотивации, поведения и сознания работников [3, С.256].

Управление процессом профессионального обучения начинается с установления потребностей, которые формируются на базе потребностей развития персонала компании, а также необходимости исполнения работниками компании своих текущих производственных обязанностей.

Программы обучения должны быть составлены с учетом определенных особенностей структуры персонала и актуальных задач развития каждой компании (или ее подразделений и филиалов).

Персональное развитие в компании – это особенная форма организации профессиональной подготовки персонала. Как правило, программы внутрифирменной подготовки создаются специально для конкретной компании и нацелены на развитие персонала и подготовку его к изменениям в компании. Главной целью развития персонала считается снабжение компании хорошо подготовленными сотрудниками в соответствии с ее целями и стратегией развития, а особенно важным средством профессионального развития персонала является его профессиональное обучение. Ведь обучение и подготовка персонала – это две стороны одного процесса – его развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- 1.Абрамова И.Г. Персонал-технология менеджера / И.Г. Абрамова. – М.: ЦИПКК АП, 2015. – 236 с.
- 2.Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский. – М.: Гардарика, 2013. – 278 с.
- 3.Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2011. – 311 с.

СУЩНОСТЬ И РОЛЬ ЭЛЕКТРОННЫХ ДЕНЕГ В ЭКОНОМИКЕ СТРАНЫ

Д.А. Билялова

А.С. Бельгибаева, к.э.н., доц.

*Кокшетауский государственный университет им. Ш.Уалиханова
г. Кокшетау, Казахстан*

21 век это время, когда процесс глобализации в самом разгаре. Время, когда развитие новых технологий происходит каждый день. В настоящее время с развитием интернета не только люди получили вторую жизнь в статусе онлайн, но и всё то, что необходимо людям. Магазины, образование, книги, и, конечно же, деньги. В большинстве случаев под электронными деньгами понимаются банковские карточки, единогоцелевые карточные продукты, дисконты сетевых магазинов и бензоколонок. Но если исходить из их прямых функций, то электронные деньги – это денежная стоимость, измеряемая в валютных единицах, хранимая в электронной форме на электронном устройстве, находящаяся во владении потребителя [1].

Этапы развития электронных денег представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристика этапов развития электронных денег

Этап	Период	Характеристика этапа
1 этап	Конец 60-х – начало 70-х XX в.	Безналичные электронные деньги записывались как документация. И после этого переносились на электронные носители
2 этап	Вторая половина 80 г. XXI в.	Этот этап связан с распространением и развитием безналички на пластиковых картах
3 этап	Середина 90-х г. XXI в.	Происходит распространение первых цифровых денег и электронных кошельков на специальных устройствах.
4 этап	Первая половина XXI в.	Деньги стали нести не только меру стоимости и служить средством обращения, но также и средством платежа и накопления.

Сегодня на долю наличных расчетов в мире от общего числа потребительских платежей приходится около 85 % [2].

В Казахстане с 2012 г. наблюдается рост количества операций с использованием электронных денег (рис.1).

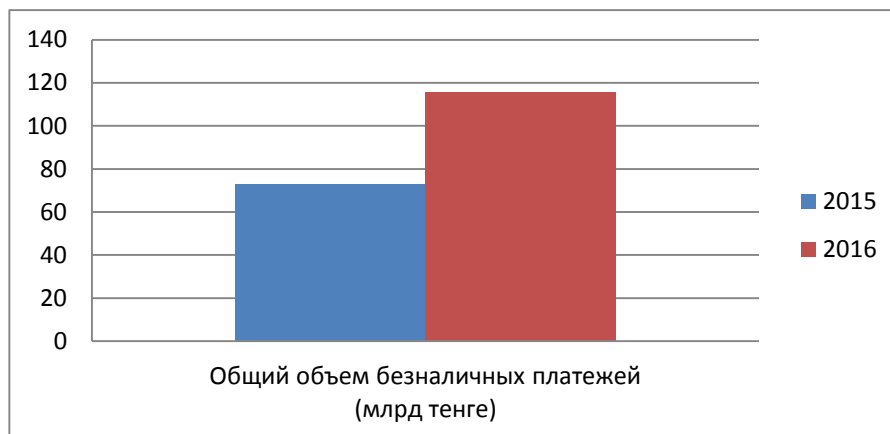


Рисунок 1 – Объём безналичных платежей в стране

Но, по мнению большинства экономических аналитиков, практика применения электронных денег у нас в стране еще не достаточно распространена. Понять выгоду от применения такой валюты можно путем сравнения плюсов и минусов от ее применения. К плюсам можно отнести то, что электронные деньги не нужно эмитировать и они не изнашиваются. Также им не нужна инкассация и они не требуют пересчета. Но есть и минусы от их применения, к которым можно отнести такие как отсутствие действительных методов правового регулирования, необходимость постоянного подключения к интернету.

Таким образом, по своей сущности электронные деньги – это универсальные деньги, одинаково эффективно функционирующие как в реальной, так и в виртуальной экономике [3]. И при сохранении существующих темпов развития электронных расчетов и электронных финансовых услуг электронные деньги будут способны изменить наше представление о правовой и экономической природе денежных средств и привести к изменению денежных отношений в современной экономике.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ранчинский К.Л. Электронные деньги: определение и функции / К.Л. Ранчинский // Вестник РУДН, серия Юридические науки. – 2012. – №1.
2. <http://statiami.com/s/internet/istoria-elektronnyh-deneg.php>.
3. Аксенов В.С. Трансформация денег в информационной экономике / В.С. Аксенов, Д.И. Ефремов // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. – 2009. – № 3, С. 56–64.

ВИЗУАЛЬНОЕ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ ГАРАНТИЙНОГО ЗДАНИЯ МНОГОКВАРТИРНОГО ЖИЛОГО ДОМА

Я.Е. Благодарова

М.О. Батин, к.т.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В современное время строится большое количество многоквартирных жилых зданий, на рынке много разных застройщиков. К сожалению, качество часто не соответствует нормативным требованиям. Здания эксплуатируются ТСЖ, УК, в штате которых не всегда есть специализированные работники. Поэтому здания только построенные и находящиеся еще на гарантийном обслуживании - имеют повреждения в связи с а) ошибками в начале проектирования и строительства б) при неправильном

обслуживания во время эксплуатации здания. А так же застройщики часто экономят, заменяя строительные материалы на более дешевые.

Техническая эксплуатация многоквартирного жилого здания – это и есть совокупность мероприятий, направленных на обеспечение безотказной работы всех систем и элементов жилого здания в течение всего его нормативного срока службы, а также функционирование по его назначению.

Для оценки технического состояния и качества эксплуатации гарантийного здания многоквартирного жилого дома необходимо провести техническую экспертизу.

Техническая экспертиза зданий и сооружений – это комплекс мероприятий, направленных на оценку объекта по определенным критериям: износ, работоспособность, фактическая несущая способность. Экспертное заключение об обследовании состояния зданий и сооружений включает в себя рекомендации по дальнейшему восстановительному ремонту, восстановлению или реконструкции помещения при их возможности и необходимости.

В ходе оценки технического состояния строительных конструкций зданий и сооружений очень важным этапом является предварительное (визуальное) обследование.

Визуальное обследование проводят для предварительной оценки технического состояния строительных конструкций по внешним признакам и для определения необходимости проведения детального инструментального обследования.

При визуальном обследовании выявляют и фиксируют видимые дефекты и повреждения, производят контрольные обмеры, делают описания, зарисовки, фотографии дефектных участков, составляют схемы и ведомости дефектов и повреждений с фиксацией их мест и характера.

Результатом проведения предварительного (визуального) обследования являются: [1]

- схемы и ведомости дефектов и повреждений с фиксацией их мест и характера;
- описания, фотографии дефектных участков;
- результаты проверки наличия характерных деформаций здания (сооружения) и его отдельных строительных конструкций (прогибы, крены, выгибы, перекосы, разломы и т.п.);
- установление аварийных участков (при наличии);
- уточненная конструктивная схема здания (сооружения);
- выявленные несущие конструкции по этажам и их расположение;
- уточненная схема мест выработок, вскрытий, зондирования конструкций;
- особенности близлежащих участков территории, вертикальной планировки, организации отвода поверхностных вод;
- оценка расположения здания (сооружения) в застройке с точки зрения подпора в дымовых, газовых, вентиляционных каналах;
- предварительная оценка технического состояния строительных конструкций, инженерного оборудования, электрических сетей и средств связи (при необходимости), определяемая по степени повреждений и характерным признакам дефектов.

Визуальное обследование зданий дает возможность обнаружить имеющиеся дефекты и повреждения строительных конструкций, сделать предварительные выводы о причинах их появления, позволяет выявить отступления от проектных или нормативных значений эксплуатационных характеристик зданий и сооружений.

Визуальное обследование многоквартирного жилого здания включает в себя следующие виды работ:[1]

- ознакомление с проектной, исполнительной, технологической и эксплуатационной документацией;

- визуальный осмотр и выявление необходимости устройства временных креплений и усиления несущих конструкций для предотвращения возможных обрушений;
- выявление повреждений и дефектов строительных конструкций;
- фиксация выявленных дефектов и повреждений путем фотографирования, составление карт и ведомостей дефектов и повреждений;
- оценка технического состояния строительных конструкций по внешним признакам повреждений.

При визуальном обследовании зданий осмотр строительных конструкций рекомендуется производить поэлементно, то есть за один заход осматривать только один тип конструкций: стальные колонны, железобетонные колонны, стены, стальные фермы, железобетонные фермы.

При выявлении аварийного дефекта или повреждения конструкции, для исключения пропуска аварийного участка, его поиску необходимо уделить еще один заход.

Визуальный осмотр строительных конструкций здания должен выполнять специалист, имеющий соответствующий опыт и квалификацию. Под квалификацией понимается наличие знаний о статической работе обследуемых конструкций, характерных дефектах и повреждениях, возникающих в них, значимости дефектов и повреждений в обследуемых конструкциях, а также навыков выполнения аналогичной работы.

Качество обследования значительно снижается, если все работы сводятся лишь к простому фотографированию дефектов и повреждений без анализа на месте, а обработка и анализ собранных данных выполняются только уже в кабинете на рабочем месте обследователя, либо их проводит вообще другой специалист. Такая организация работ часто приводит к ошибочным выводам и неэффективным рекомендациям по восстановлению или усилению конструкций.

Большое влияние на качество работ оказывает подготовленность и физико-психологическое состояние человека. В процессе визуального обследования сторонние факторы, такие как холод (жара), физическая усталость, сонливость, стресс, отвлекающие специалиста от поиска дефектов, должны быть сведены к минимуму. В процессе осмотра необходимо постоянно думать о дефектах, которые могут быть выявлены в данной конструкции.

Таким образом, визуальное обследование строительных конструкций зданий и сооружений дает специалисту первоначальную картину о техническом состоянии объекта в целом на начальном этапе обследования и играет немаловажную роль в процессе дальнейшего проведения работ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Калинин В.М. Оценка технического состояния зданий / В.М. Калинин. – 2016.

ОПЕКА И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВО: ПРАВОВОЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ

А.С. Богданова

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

На любом историческом этапе перед обществом стоит задача обустройства детей, стариков, инвалидов, их жизнеобеспечения и защиты их интересов. Цивилизованное общество признает человека наивысшей ценностью, а потому

обращает на данную проблему особое внимание. Выполняется эта задача путем установления опеки и попечительства.

Опека – форма устройства малолетних граждан (не достигших возраста четырнадцати лет несовершеннолетних граждан) и признанных судом недееспособными граждан, при которой назначенные органом опеки и попечительства граждане (опекуны) являются законными представителями подопечных и совершают от их имени и в их интересах все юридически значимые действия. Опека устанавливается над детьми, не достигшими 14 лет, а попечительство – над несовершеннолетними детьми в возрасте от 14 до 18 лет. В первую очередь, необходимость такой заботы проявляется в вопросе устройства детей, оставшихся без попечения родителей. Опека и попечительство на сегодняшний день являются наиболее распространенными семейными формами воспитания детей, оставшихся без попечения родителей [1].

Функции по опеке и попечительству с 1 января 2008 г., поручены специально уполномоченному органу государственной власти субъекта РФ. Данные органы защищают права и законные интересы опекаемых граждан; надзирают за деятельностью опекунов и попечителей; осуществляют контроль за сохранностью имущества и управлением имуществом граждан, находящихся под опекой или попечительством.

Тем самым организация и правовое регулирование деятельности органов опеки и попечительства поднялись до федерального уровня, в то время как до сравнительно недавнего времени были сведены к минимуму. Проанализировав положения законодательства, регулирующие отношения по опеке и попечительству, точки зрения ученых [2,3,4,5,6], правовое положение органов опеки и попечительства отметим, что в целях совершенствования указанного правового института следует дополнить правовую базу положениями о формах опеки (попечительства), о статусе опекуна (попечителя) несовершеннолетнего ребенка, о правилах прекращения опеки (попечительства) над несовершеннолетними детьми.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016).
2. Жаглина М.Е. Опека и попечительство как форма воспитания детей, оставшихся без попечения родителей / М.Е. Жаглина, С.Е. Костина / Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2016. № 3 (110). С. 36-41.
3. Магдесян Г.А. Правовое положение органов опеки и попечительства в правоотношениях по опеке и попечительству / Г.А. Магдесян // Законность и правопорядок в современном обществе. 2013. № 15. С. 31-35.
4. Безрядин Д.Н. О понятии методологии исследования проблем управления / Д.Н. Безрядин // Теоретические и практические аспекты развития управленческой мысли в современном мире. Сборник научных трудов преподавателей и аспирантов. НГАУ. 2015. С. 5-7.
5. Безрядин Д.Н. Законность и правопорядок в государственном управлении / Д.Н. Безрядин // Теоретические и практические аспекты развития управленческой мысли в современном мире. 2016. С. 65-71.
6. Безрядин Д.Н. Правовое обеспечение государственного и муниципального управления / Д.Н. Безрядин // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса. НГАУ 2016. С. 83-86.

ПРОБЛЕМЫ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Р.Д. Бочкарева

Ю.В. Печин, к. психол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Успешное функционирование современной семьи невозможно без реализации системной государственной семейной политики [2].

Определение понятия государственной семейной политики содержится в «Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года», которая была принята в 2014 году: «государственная семейная политика – это система принципов, задач и приоритетных мер, ориентированных на поддержку, укрепление и защиту семьи как основы российского общества, сохранение традиционных семейных ценностей, повышение роли семьи в жизни общества, увеличение авторитета родителей в семье и обществе, профилактику и преодоление семейного неблагополучия, а также улучшение условий и повышение качества жизни семей» [1].

Важно, что в современной России проблемы семьи и демографии выходят на самый значимый уровень социальной и государственной политики.

Именно от эффективности семейной политики зависит решение таких проблем как воспроизводство населения, формирование человеческого капитала, обеспечивающего конкурентоспособность экономики и, в конечном счете, решение проблем исторического выживания народа и государства. Достижение более высокого качества жизни граждан России невозможно без учета интересов семьи как основной ячейки общества.

К уже названным следует добавить проблемы ухудшающегося состояния здоровья детей и молодежи, неблагополучия демографической ситуации, деградации психологического климата в обществе. Последнее прямым образом связано с возросшим уровнем пропаганды в СМИ насилия, преступности, популяризации алкоголизма и наркомании, проституции и порнографии. [2].

Тенденции в сфере семейной политики разнонаправленны. Так, постепенно стало сокращаться общее количество детей-сирот: в 2016 году их количество сократилось на 2,3% по сравнению с предыдущим годом (общая численность составила 482 тысячи человек). Численность детей, оставшихся без попечения родителей, снизилась на 2,3%. Но в 2016 году на 14% выросло число детей, сбегавших из семей вследствие жестокого обращения, почти на четверть выросло число малолетних беспризорников (если в 2015 году из дома и интерната ушли самовольно 41 тысяча детей, то в 2016 году было найдено уже 53 тысячи беспризорника). Немаловажное место занимает проблема подростковой и детской преступности: по данным за 2016 год было выявлено 29 тысяч несовершеннолетних лиц, совершивших различные преступления [3].

Здоровая, благополучная семья – это опора государства, основа общественного согласия, залог политической и социальной стабильности [2].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 года № 1618-р. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/media/files/MyVeIiu5Nu8.pdf> (Дата обращения: 11.04.2017).

2. Белобородов, И.И. Правовые аспекты современной семейно-демографической политики в Российской Федерации / И.И. Белобородов // Власть. – 2011. – №6. – С.22.

[Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/595424/page:7/> (Дата обращения: 5.05.2017).

3. Официальная статистика преступности несовершеннолетних за 2016 год: Росстат [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (Дата обращения: 5.05.2017).

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Булатов П.С.

Толстова И.Э., к.п.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Подбор персонала – специально разработанная система действий по привлечению кандидатов на вакантное место, обладающих необходимыми качествами для достижения целей компании. Иначе говоря, подбором персонала является поиск, оценка профессиональных качеств и последующий наем нужных кадров.

Существует достаточно большое количество способов подбора персонала. На данный момент популярны и эффективны следующие варианты:

1. Различные Job-сайты (www.hh.ru, www.superjob.ru, www.rabota.ru, www.zarplata.ru, www.job.ru и т.д.).

2. Сайты объявлений (Avito, «Из рук в руки» и т.п.).

3. Региональные и городские порталы.

4. Сайты профессиональных сообществ (по сферам деятельности), а также профессиональные форумы.

5. Социальные сети (Facebook, LinkedIn, Профессионалы.ru, «Мой Круг», «ВКонтакте»).

Job-сайты являются самым распространенным способом подбора персонала, можно сказать классикой. Это площадка, где только те, кто находится в активном поиске работы и зарегистрирован на сайтах именно с этой целью. Это существенно упрощает поиск кандидатов и дает возможность выбора.

Сайты объявлений так же широко используются для поиска персонала, так как содержат разделы о предложении по работе со стороны работодателей или предоставлению своих услуг со стороны соискателей.

Еще одним способом поиска персонала может стать использование региональных и городских порталов. Обычно на городских порталах есть раздел «работа», туда можно добавить свое объявление.

Набирает обороты и такой способ как подбор персонала через социальные сети. В первую очередь это профессиональные соц. сети, такие как LinkedIn, Профессионалы.ru, «Мой Круг», а так же Facebook и «ВКонтакте». Здесь главное определиться с тем, специалиста какой области необходимо найти, от этого напрямую зависит выбор соц. сети для поиска нужных кадров.

Все вышеперечисленные способы подбора персонала являются информационными площадками.

В век цифровых технологий не удивительно, что многое переходит в виртуальную реальность, в том числе и подбор персонала. Это позволяет ускорить процесс поиска и подбора персонала за счет оптимизации многих процессов.

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Булатова Е.А.

Толстова И.Э., к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Социальные сети как инструмент при поиске и подборе персонала достаточно новый. На данный момент его используют не в полную силу. Только небольшой процент рекрутеров используют этот инструмент в своей практике, аргументируя это тем, что странички в социальных сетях это частная территория, в которую не следует заглядывать. Но в то же время, странички в социальных сетях дают возможность узнать о личных предпочтениях и профессиональных позициях кандидата, о его убеждениях, образе жизни и круге общения. Это все невозможно узнать из стандартного резюме.

На данный момент не существует единой, универсальной социальной сети для поиска работников всех профессий. Именно поэтому необходимо понимать специфику каждой соц. сети в отдельности.

1. **Facebook.com** – одна из самых «широких» сетей. Она хороша для поиска линейных специалистов, а так же менеджеров среднего звена.

По данным исследования компании *Кадровый Центр «21 век»*, которая является действующим членом Ассоциации консультантов по подбору персонала России, 71% пользователей Facebook – это маркетологи и рекламщики, 67% – журналисты, 52% – работники гостиничного, ресторанного и туристического бизнеса.

2. **LinkedIn** – это профессиональная социальная сеть, которая наиболее удобна для поиска кандидатов и по своей структурой даже похожа на сайт о поиске работы.

17% ИТ-специалистов и 13% топ-менеджеров предпочитают профессиональную сеть LinkedIn согласно исследованию, проведенного компанией *Кадровый Центр «21 век»*.

3. **Moikrug.ru** позволяет искать людей по рекомендациям коллег из области управления персоналом или кадровых агентств.

По данным исследования компании *Кадровый Центр «21 век»* в сети Moikrug.ru можно найти HR-специалистов (57%), бухгалтеров (56%) и снабженцев (56%).

4. **Vkontakte.ru** – в этой сети можно найти множество специалистов. Главное, правильно работать с профильными группами.

Vkontakte.ru популярен среди студентов без опыта работы (87%), медицинских работников (85%), а также журналистов (83%), согласно результатам исследования компании *Кадровый Центр «21 век»*.

Нет необходимости в использовании всех социальных сетей одновременно, достаточно выбрать одну или две, в зависимости от того, какого сотрудника нужно найти, и работать непосредственно с ними.

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Е.Н. Булгакова

Д.А. Севостьянов, к.м.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Текучесть кадров во все времена существовала, существует и будет существовать. Это неизменный процесс, существующий независимо от сплоченности

организации. Существуют факторы, такие, как выход на пенсию, декретный отпуск и прочее. Но какая это текучесть? Излишняя или естественная? Это определяется для каждой организации индивидуально. Презентабельной текучестью принято считать ту, которая составляет 3–5%. И для того, чтобы она не превышала данной цифры, целесообразно разобраться в сущности всего процесса текучести, что это такое, из-за чего она может возникнуть и как сделать так, чтобы она не превышала естественной текучести.

Так, например, по мнению профессора социологии Лондонского университета Guildhall, Роджера Беннетте, текучесть кадров – это есть «движение работников из штата компании, которое можно отслеживать путем регистрации увольняющихся, и предположения, что на место уволившегося будет принят новый сотрудник» [1, С. 156].

Выделяют несколько типов текучести кадров:

- Естественная текучесть (3-5% в год) способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы.

- Излишняя текучесть (более 5%) означает значительные экономические потери, в соответствии с такой текучестью, возникают организационные, технологические, психологические трудности. Излишняя текучесть все чаще наблюдается на российских рынках.

Иногда бывает, что некая сплоченная собой команда в силу одинаковой мотивации, в случае частичного сокращения штата или любой другой ситуации на рынке, предпочитают увольняться, полным отделом. Как показывают данные западных психологических исследований, излишняя текучесть сказывается весьма отрицательно на оставшихся сотрудниках в моральных смыслах, мотивирующих и непосредственно по отношению к организации в целом, имея ввиду «преданность к организации» [3, С.257].

Вследствие этого, можно сказать, что текучесть кадров сказывается на следующем:

- Производительность труда (она сказывается не только на тех работниках, которые намерены уходить или попали под волну сокращений, но и на тех, которые продолжают работать).

- Текучесть не позволяет организовать продуктивную, сплоченную команду, что следовательно сказывается на корпоративной культуре организации.

- Несмотря на всю проблематику, которая исходит от текучести в современных организациях, программа «сохранения персонала» является большой редкостью.

На текучесть кадров влияют следующие факторы [2, С. 96] :

- Неконкурентные ставки оплаты.
- Несправедливая структура оплаты труда.
- Неудовлетворительные графики работы.
- Некомфортные условия труда.
- Несоответствие персонала квалификационным требованиям.
- Проблемы территориального расположения рабочего места.
- Отсутствие контроля за адаптацией сотрудников.
- Жесткая структура работы.
- Отсутствие условий для продвижения по карьерной лестнице сотрудников.

Исходя из этого, текучесть персонала присутствует постоянно, ни одна организация не может без этого существовать, как человек не может обойтись без пищи.

Помимо данных разновидностей текучести (естественной и излишней), также существуют такие как внутриорганизационная, которая связана с трудовым перемещением сотрудников непосредственно внутри организации, и внешняя текучесть – которая обусловлена перемещением сотрудников между организациями и сферами экономики.

Можно предположить, что для контроля над текучестью кадров какого-либо предприятия нужно выделить специалиста, либо несколько специалистов в зависимости от показателя текучести, для того чтобы выявить основные причины увольнения сотрудников. А именно, проранжировать имеющиеся факторы, затем сделать прогностический анализ, для того, чтобы выявить какими главными причинами является увольнение сотрудников. Затем необходимо составить полную и ясную картину и вносить какие-либо коррективы факторов вызывающие текучесть кадров. После проведения данной процедуры, будет гораздо легче выявить причины увольнения персонала, видеть наглядную картину с чего именно стоит начинать предпринимать действия для процедуры отбора и подбора персонала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Андреева Г.А. Высокая текучесть кадров компании: причины и методы борьбы / Г.А. Андреева. – М.: ЮНИТИ, 2014. – 284 с.
2. Аксенова Е.А. Управление персоналом: учебник для студентов высших учебных заведений / Е.А. Аксенова. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 423 с.
3. Мордовин С.Л. Управление персоналом. Современная российская практика. / С.Л. Мордовин. – СПб.: Питер, 2015. – 304 с.

ОКАЗАНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ КОМПЛЕКСНЫМИ ЦЕНТРАМИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

А.А. Бучнева

Ю.А. Макурина, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Современная социально-экономическая, морально-психологическая и духовная ситуация в России крайне противоречива и многоаспектна. Имеет место нестабильность в экономике, остро ощущается дефицит федерального бюджета, практически не снижается численность людей с доходом ниже прожиточного минимума, усиливается дифференциация населения по доходам, повышается напряженность на рынке труда, задолженность по выплате заработной платы, пенсий и социальных пособий.

Поэтому для помощи государству были созданы Комплексные центры социального обслуживания населения. Основными задачами таких центров является:

- 1) Разработка комплексных плановых мероприятий по организации социального обслуживания граждан, предупреждению снижения уровня их социальной защиты на основе анализа социальной и демографической ситуации, уровня социально – экономического обеспечения населения на территории, обслуживаемой Центром.
- 2) Выявление граждан, нуждающихся в социальном обслуживании, совместно с государственными и муниципальными органами, общественными и религиозными организациями и объединениями.
- 3) Дифференцированный учет всех граждан, нуждающихся в социальном обслуживании.
- 4) Определение конкретных форм помощи, периодичности ее предоставления гражданам, нуждающимся в социальном обслуживании, исходя из состояния здоровья и возможности к самообслуживанию.
- 5) Оказание социальных, бытовых, торговых, медицинских, консультативных и иных услуг постоянного, временного или разового характера гражданам, нуждающимся в социальном обслуживании.

6) Трудовая реабилитация граждан в лечебно – трудовых мастерских, надомных производствах, подсобных хозяйствах, находящихся в ведении Центра, при соблюдении законодательства о труде и охране труда Российской Федерации.

7) Осуществление мероприятий по повышению профессионального уровня работников Центра.

Структурными подразделениями Центра являются отделения социального обслуживания на дому, социально-медицинского обслуживания на дому, дневного пребывания, срочного социального обслуживания, социальной реабилитации, а также социальная столовая.

Потребность в социальной поддержке населению резко возросла, и продолжает расти на сегодняшний день. Поэтому Комплексные центры социального обслуживания являются неотъемлемой частью социальной политики современного Российского государства. Их необходимость – вопрос, не требующий обсуждения, их эффективность – проблема современной России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон РФ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» № 122-ФЗ от 02.08.95 с изменениями на 22.08.2004 г.// [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.novodostup.ru/legal_article/legal_article_sp_meri_fed_ndok_1.html (Дата обращения: 11.04.2017).

2. Иванова Е.Е. Актуальные проблемы состояния и перспектив социальной работы в России / Е.Е. Иванова // Материалы совещания. – 2012. №7. – С. 12-14.

ПОВЫШЕНИЕ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ В СТРОИТЕЛЬНОМ КОМПЛЕКСЕ

А.И. Валяева

Н.В.Онищенко, ст. преп.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Под энергоэффективностью в жилищном строительстве следует понимать комплекс мероприятий, направленных на снижение потребляемой зданиями тепловой энергии, необходимой для поддержания в помещениях требуемых параметров микроклимата, при соответствующем технико-экономическом обосновании внедряемых мероприятий и обеспечении безопасности.

Таким образом, понятие энергоэффективности неразрывно связано с вопросами энергосбережения. Но только в том случае, если мероприятия, направленные на снижение потребляемой зданиями энергии технически осуществимы, экономически обоснованны и безопасны.

Основными направлениями энергосбережения в новом строительстве являются: усиление теплозащиты зданий; увеличение эффективности авторегулирования подачи тепла на отопление, уменьшение расхода тепла на нагрев наружного воздуха, который необходим для вентиляции в квартире, уменьшение потерь тепла и воды в системах горячего водоснабжения, приближая источники ее приготовления к местам потребления.

По сведениям Департамента архитектуры РФ, при подсчете теплопотерь жилого дома было установлено: здания теряют 45 % тепла через стены, через окна около 33 % и оставшиеся 25 % – через крышу.

При поверхностном подходе, данная проблема решается довольно несложным образом, чем меньше здание теряет тепла, тем меньшее количество энергии требуется подвести к зданию для восполнения тепловых потерь.

В этой связи наиболее простым и рациональным способом экономии энергии на отоплении выглядит увеличение теплозащитных свойств ограждающих конструкций, таких как кровля и фасад.

Наружные ограждающие конструкции определенно должны обладать высокими изоляционными характеристиками. Они не должны вступать в химические реакции и иметь высокую устойчивость к механическим нагрузкам.

Рациональным способом повышения энергоэффективности является сочетание различных конструктивных и инженерных мероприятий, например, увеличение теплозащитных свойств ограждающих конструкций при одновременном использовании современных инженерных энергосберегающих методов и технологий.

Повышение сопротивления теплопередаче ограждений достигается за счет выбора более эффективного утеплителя и применения технических решений по повышению теплотехнической однородности конструкции за счет уменьшения влияния теплопроводных включений.

Для обеспечения требуемых нормативных показателей, внешние стены жилых зданий возводят многослойными, состоящими из несущего и теплоизоляционного слоев. Технология наружного утепления стен дает максимальную защиту строения от теплопотерь через стены, благодаря тому, что принимает на себя холодное воздействие окружающей среды, системы наружного утепления позволяют уменьшить толщину стен и использовать в их устройстве более легкие материалы без потери теплоизоляционных свойств.

Кроме того, многослойные системы наружного утепления позволяют снизить нагрузку на фундамент, сокращая расходы на его возведение.

Для получения максимальной энергоэффективности при обеспечении комфортных условий пребывания людей в зданиях применяется авторегулирование систем отопления зданий. Данная схема применяется для подачи теплоты в системы отопления из тепловой сети в индивидуальный тепловой пункт (ИТП) или в АУУ (автоматический узел управления системой отопления при подключении через центральные тепловые пункты (ЦТП)).

АУУ позволяют оптимизировать подачу теплоты на отопление для достижения максимальной экономии тепловой энергии при обеспечении комфортных условий в жилище. При этом необходимо добиться настройки контроллера системы авторегулирования на оптимальный режим подачи, реализуемый выбранным графиком температур в подающем трубопроводе системы отопления в зависимости от изменения температуры наружного воздуха.

На сегодняшний день ситуация такова, что энергоэффективные решения, которые заложены при проектировании, в процессе возведения здания, чаще всего, не реализуются. Это происходит из-за того, что заказчик не имеет стимула вкладывать средства в энергоэффективные технологии.

Основным фактором, препятствующим внедрению энергоэффективных технологий в строительстве, является повышенная стоимость энергоэффективного дома. Для решения этого вопроса необходимо строительство энергоэффективных домов проводить в рамках федеральной программы, с частичным финансированием инновационных технологий государством.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гагарин В.Г. Экономический анализ повышения уровня теплозащиты ограждающих конструкций / В.Г. Гагарин // Строительные материалы. № 8, 2013.
2. Горшков А.С. Мероприятия по повышению энергоэффективности в строительстве / А.С. Горшков, А.А. Гладких // Academia. Архитектура и строительство. – М.: РААСН, 2015.

3. Учинина Т.В. Управление и прогнозирование развития малоэтажной жилой застройки на городской и пригородной территории / Т.В. Учинина, Ю.В. Кваша // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3. – С. 426.

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ В ЖИЗНИ СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА

В.В. Водолазкин

К.В. Юзепчук

Ю.А. Макурина, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Российская Федерация является социальным государством, что определяет одну из главных целей государства – обеспечение достойного уровня жизни граждан [1]. Однако такое большое государство не всегда может в полной мере исполнять свои функции по данному направлению. Именно поэтому, социальное проектирование является одной из важных и приоритетных отраслей деятельности граждан Российской Федерации.

Социальный проект – сконструированное инициатором проекта нововведение, целью которого является создание, модернизация или поддержание в изменившейся среде материальной или духовной ценности, которое имеет пространственно-временные и ресурсные границы и воздействие которого на людей считается положительным по своему социальному значению [2].

Главный путь развития социальных проектов – создание некоммерческой организации, заключающиеся в государственной регистрации некоммерческой организации как юридического лица.

Некоммерческая организация (НКО) – организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками [3].

К целям создания НКО относят достижение социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей.

Так же следует отметить, что государство не полностью перекладывает бремя исполнения части своих функций по социальной политике на граждан. Действует система конкурсов на получение грантов, реализуемых правительством Российской Федерации и его министерствами, фондом президентских грантов и рядом министерств на уровне субъекта федерации.

В целом, создать НКО для реализации социально значимых проектов может любой гражданин и (или) юридическое лицо. Процесс регистрации является стандартным и не несет в себе особой трудности. Ведь нужно понимать, что наше государство не всегда может помочь своим гражданам в решении, например, каких-то локальных вопросов, но имеется возможность и необходимая правовая база для того, чтобы граждане могли помогать себе и другим сами. В итоге – проявление активной гражданской позиции и развитие социально значимых проектов положительно сказывается на конкретных гражданах и населении в целом, повышая уровень жизни населения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Российской Федерации // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://pravo.gov.ru> (Дата запроса: 11.05.2017 г.).
2. Курбатов В.И. Социальное проектирование: учеб. пособие / В.И. Курбатов. – Ростов-н/ Д: Феникс, 2001.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

К.А. Волобой

Б.А. Ковтун, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Система образования Новосибирской области нуждается в модернизации и оптимизации об этом говорили на ежегодном XVI съезде работников образования Новосибирской области [1].

Если оценивать итоги предыдущих лет развития системы образования Новосибирской области, то можно отметить, ряд положительных моментов:

1. Новосибирская область входит в число инновационных регионов России.
2. По результатам олимпиад школьников, а особенно Всероссийских, Новосибирская область входит в «Золотую дюжину» лучших регионов.
3. Новосибирский государственный университет занимает 3 место в рейтинге университетов, и 20 место в рейтинге БРИКС; Новосибирский государственный технический университет занимает в российском рейтинге 20 место и рейтинге БРИКС – 101 место (по данным БРИКС 2016) [4].

В Новосибирской области в 2015 году было построено 23 новых детских сада на 5470 мест, подверглись реконструкции 6 детских садов. В общей сложности на данные цели было выделено из бюджета более 4 млрд. рублей [2].

Однако, несмотря на достигнутые успехи, работу в направлении улучшения качества образования и доступности его населению следует продолжать, об этом говорят возникающие проблемы.

Во-первых, необходимо отметить появившуюся проблему, связанную со сдачей экзаменов школьниками, особенно учащимися 11 классов ЕГЭ. Это вопрос не только одной образовательной организации, а всего региона. Те школьники, которые обучаются на «хорошо» и «отлично» и получают медали «За особые успехи в обучении», показывают неудовлетворительные результаты по предметам на выпускных испытаниях. Это свидетельствует о том, что в школах завышают отметки, а этого не должно быть. И мы теперь стоим на пути к адекватному оцениванию учащихся школ. А для этого необходимо организовать работу с педагогами в отношении объективности оценивания достижений школьников в учебной деятельности. Указанная ситуация ставит под сомнение качество полученного образования в школе и требует от школы строгого контроля над результатами выпускников [1].

Во-вторых, проблема, стоящая на данный момент перед системой образования – малокомплектные школы. В Новосибирской области более 60% школ, расположенных в сельской местности (всего 625 школ), и из них в 421 образовательной организации (а это 67,4%) обучаются не более 100 школьников в каждой школе [2].

Что касается финансирования малокомплектных школ, то оно осуществляется в полном объеме, как для школ нормальной комплектности. Расформирование таких школ, не решит ситуацию с малой укомплектованностью, а наоборот ее ухудшит. В связи с этим стоит вопрос о реорганизации образовательных организаций малой комплектности, что требует принятия решений в каждом муниципальном образовании.

Необходимо выделить и систему дополнительного образования, которая наиболее актуальна в населенных пунктах с недостаточным развитием социокультурной сферы. Ведь мы рассматриваем дополнительное образование не как

необязательную нишу в образовании, а как необходимый его элемент. И особенно важно решение данного вопроса опять же для сельских школ, то есть формирование качественного дополнительного образования, наряду с основным, также должно быть решено, как в этом году, так и на будущие периоды, в рамках каждого муниципального образования [1,3].

Повышение доступности образования невозможно без реструктуризации кадрового состава. Если в 2014-2015 гг., в образовательные организации пришло около 400 молодых специалистов, то в 2016 году наблюдается рост показателя, и в школы пришло уже 600 человек, все – выпускники высших и средне-специальных педагогических образовательных учреждений [2].

В результате возраст педагогического состава в школах Новосибирской области уменьшился практически в 2 раза, а молодые педагоги придают инновационный импульс системе образования.

Следует отметить проблему в системе образования в части доступности образования в отношении детей, которые имеют проблемы со здоровьем. Данную проблему можно решать путем создания системы вариативного образования. Система предполагает разработку индивидуального образовательного маршрута развития ученика с учетом его способностей, возможностей, интересов и жизненной перспективы. Индивидуальный образовательный маршрут это важный способ в организации общего пространства образовательных учреждений региона и доступности образования для населения, способствующий реализации возможностей детей с ограниченными возможностями в процессе их личностного становления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Отчет 16-го съезда работников образования Новосибирской области / Официальный сайт Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.minobr.nso.ru/page/3787> (дата доступа 25.10.2016).
2. Система образования Новосибирской области / Официальный сайт Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.minobr.nso.ru> (дата доступа 25.10.2016).
3. QS University Rankings: BRICS 2016 (русскоязычная версия) Официальный сайт агентства медиагруппы «Россия сегодня» [Электронный ресурс]. – URL: https://ria.ru/abitura_world/20160905/1475519112.html (дата доступа 25.10.2016).

ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

К.А. Волобой

Ю.А. Макурина, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

«Система социального управления – это форма реализации взаимодействия и развития отношений управления, выраженных, прежде всего в законах и принципах управления, также в его целях, функциях, структуре, методах, процессе и механизме управления» [1]. Российская система социальной защиты населения призвана оказывать социальные услуги и обеспечивать достойный уровень жизни для льготных категорий граждан, т.е. наименее защищенных слоев населения.

В Конституции РФ определены основные положения социальной защиты населения (ст. 72). В регионах законодательное закрепление данного положения

фиксируется в Конституциях республик, Уставах областей и краев, автономных областях и округах.

В ст. 19 Устава Кемеровской области устанавливается право на социальную защиту населения. В 2016 г. Департаментом социальной защиты населения Кемеровской области были достигнуты результаты и осуществлены следующие мероприятия:

1) около 0,6 млн. федеральных и региональных льготников получили льготы по оплате жилья и коммунальных услуг, а с учетом отдельных категорий граждан, льготы которых распространяются на членов их семей – более 0,75 млн. чел. (27%) населения области;

2) с 1.04.2016 г. минимальный размер социальной пенсии составил 9449 руб. в месяц для 121 тыс. жителей региона: ветеранов труда, тружеников тыла, реабилитированных лиц и детей из многодетных семей;

3) численность детей, на которых выплачивается ежемесячное пособие на ребенка (базовый размер которого составил 756,25 руб.), составила более 147,5 тыс.;

4) выданы сертификаты материнского (семейного) капитала на сумму 453 026 руб. на 19595 заявителей, с 01.04.2016 г. единовременная выплата в размере 20 000 руб. из средств материнского капитала для 1738 семей, на общую сумму более 42,8 млн. руб.;

5) на социальном обслуживании состоят 1209 ветеранов Великой Отечественной войны и членов семей, на адресную помощь которым было выделено 9 млн. руб. [2].

Пути совершенствования управления системой социальной защиты населения:

1. При проблеме ограниченности бюджета, в связи со складывающейся экономической и демографической ситуацией в России, при увеличении количества льготных категорий населения, необходимо перераспределение доходных источников бюджета из федерального на региональный уровень, за счет налоговых поступлений.

2. Проблема неэффективной системы управления персоналом в органах социальной защиты решаема за счет популяризации профессии социального работника, обеспечения достойного уровня зарплаты и социального пакета.

Совершенствование управления системой социальной защиты населения позволит повысить ее эффективность и благополучие граждан РФ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Холостова Е.И. Социальная работа: история, теория и практика / Е.И. Холостова. – М: Юрайт-М, 2012. – 905 с.

2. Матющенко Ю. Пенсионные нюансы / Ю. Матющенко // Кузбасс. – 6.10.2016. – С. 5-6.

ЭНЕРГОСБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКСПЛУАТАЦИИ ЖИЛОГО ФОНДА

А.С. Волчкова

Н.В. Онищенко, ст. преп.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Для более эффективной эксплуатации жилого фонда существует большое количество различных энергосберегающих технологий, в данной статье рассмотрим две самые распространённые и доступные всем технологии.

1. Установка радиаторных термостатов

Эффект от применения: для объекта сокращение затрат теплоэнергии на 10-20 % на отопление.

В настоящее время на этапе становления строительной индустрии при строительстве и реконструкции зданий довольно важным направлением считается снижение расхода энергии на климатизацию комнат за счет модернизации отопительных систем, к примеру, регулировка затрат теплоэнергии на отдельном приборе отопления. Важнейшее место среди приборов отопительных систем занимают радиаторные термостаты или же как их ещё называют терморегуляторы.

Термостат монтируется в отопительной системе здания на трубе перед отопительным устройством любого типа, которая подаёт в него горячую воду. Радиаторный термостат представляет собой автоматизированный пропорциональный регулятор со сравнительно маленьким спектром регулировки. После применения радиаторных терморегуляторов исчезает необходимость проветривания помещений с помощью окон для регулирования температуры. Терморегуляторы постоянно будут поддерживать температуру в диапазоне от 6 до 26°C на выбранном жильцом уровне с точностью 1°C.

Терморегуляторы довольно просто монтируются как в новых, так и в существующих довольно продолжительное время системах отопления. Так как они являются долговечными то не требуют обслуживания для профилактики разного рода поломок.

Оборудование приборов отопления индивидуальными автоматическими терморегуляторами позволяет, сократить затраты теплоэнергии на отопление на 10-20 % за счет понижения непродуктивного расхода тепла («перетоп»), за счет учитывания поступлений тепла с солнечной радиацией, с внутренними выделениями тепла и за счет понижения воздухообмена в отапливаемых комнатах.

Терморегуляторы имеют достаточно большую область использования: коттеджи, жилые дома, административные и производственные помещения и здания, школы и дошкольные учреждения, больницы и т. д.

Перечислим причины, в связи с которыми предполагаемые энергетически эффективные мероприятия пока не используются в глобальном масштабе:

- в массовом жилом строительстве в настоящее время далеко не везде имеет решение вопрос персонального учета энергопотребления. Жилые здания оборудованы счетчиками в наилучшем случае только на входе в дом, а далее распределение может вестись по абсолютно различным подходам. Жилец теряет свои деньги, в случае если у него на 21 входе не поставлены устройства учета теплоэнергии. Одной из ключевых основ, которую необходимо соблюсти при разработке российского законодательства, такой - пользователь обязан платить за теплоэнергию столько денег, сколько он ее использовал;

- нужно изменить систему тарифов, платежей и субсидий так, чтобы люди, использующие тепло, могли по собственному усмотрению регулировать количество этого использования и имели финансовые стимулы к его понижению;

- нередко для простых общественных и жилых зданий считают необходимым только применение терморегуляторов без надлежащего оборудования другой запорно-регулирующей арматурой и строгого контроля качества теплоносителя и эксплуатационного уровня. Такая ситуация приводит к значительно малому эффекту в сбережении энергии, чем это предусматривается нормативами;

- неполная техинформированность об эффективной работе специально подобранной комплектации терморегуляторов под определённую отопительную систему пользователей.

Технических ограничений использования радиаторных термостатов не имеется. Не рекомендуется устанавливать их в подсобных помещениях, на лестничных клетках, в тамбурах и т.п. в силу неэкономичности монтажа и использования. Для однотрубной отопительной системы монтаж терморегуляторов возможен только в том случае если в наличии имеется байпасная перемычка между обратным и подающим трубопроводами в непосредственной близости от каждого из отопительных радиаторов.

2. Установка за радиаторами отопления теплоотражающих экранов

Эффект от внедрения: для объекта имеется возможность увеличить температуру внутри здания, как минимум, на 1-2 °С (можно проводить личными силами).

Такое мероприятие призвано сократить лишние теплотери приборами отопления, которые установлены у внешних ограждений. Если же теплоотражающий экран отсутствует, то возможный перерасход теплоэнергии может составить порядка 5-7 % от всей теплоотдачи устройства.

Отражающий тепло экран, находящийся за радиатором отопления, всецело защищает стены от нагрева, что наиболее, уменьшает теплотери. Используя теплоотражающий экран, можно увеличить температуру внутри комнаты, как минимум, на 1-2 °С.

В большинстве случаев приборы отопления монтируются у наружных стен. Для понижения потерь тепла нужно теплоизолировать за приборные участки внешней стены материалами с невысоким (около 0,05 Вт/м·°С) коэффициентом теплопроводности (к примеру, алюминиевой фольгой). Располагать теплоизоляцию лучше ближе к внешней поверхности стены.

Сбережение энергии достигается за счет уменьшения необходимости в теплоте для отопления комнат и оценивается при монтаже чугунных секционных нагревательных приборов и конвекторов с кожухом в 2%, конвекторов без кожуха в 3%, панельных стальных радиаторов – в 4% от теплотери устройства.

Область использования отражающих тепло экранов за радиаторами отопления достаточно большая: коттеджи, жилые дома, административные и производственные помещения и здания, школы и дошкольные учреждения, больницы и т. д.

Перечислим причины, в связи с которыми предполагаемые энергетически эффективные мероприятия пока не используются в глобальном масштабе:

- недостающая информированность большого круга потребителей теплоэнергии;
- нехватка продуманной тарифной политической деятельности, когда люди, использующие тепло, могли по собственному усмотрению регулировать количество его использования и имели финансовые стимулы к его понижению.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федосова И.Е. Правила и нормы технической эксплуатации жилищного фонда / И.Е. Федосова, В.А. Обручев. – М.: ЭКСМО, 2015. –144 с.
2. Эффективное управление жилым домом: практическое руководство / под ред. В.Н. Субботина. – М.: Эксмо, 2013. – 224 с.

КАПИТАЛЬНЫЙ РЕМОНТ КАК СПОСОБ СОХРАНЕНИЯ И ОБНОВЛЕНИЯ ЗДАНИЙ

Е.А. Гаврилова

М.О. Батин, к.т.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Для сохранения и обновления существующих зданий требуется своевременное проведение капитального ремонта и модернизации.

Капитальный ремонт здания – это процесс градостроительной деятельности, при котором выполняется комплекс технических мероприятий для того, чтобы здание и его конструктивные элементы можно было использовать длительное время в эксплуатационно-пригодном состоянии.

Основная цель капитального ремонта заключается в замене и восстановлении отдельных частей или целых конструктивных элементов и инженерно-технического оборудования зданий в связи с их физическим износом и разрушением, а также в

устранении в необходимых случаях последствий морального износа конструкций и проведении работ по повышению уровня благоустройства. При капитальном ремонте ликвидируется физический и моральный (частично или полностью) износ зданий. Состав работ при капитальном ремонте должен быть таким, чтобы после его проведения здание полностью удовлетворяло всем эксплуатационным требованиям.

Исходя из существующего законодательства РФ, все мероприятия, направленные на сохранение имущества в надлежащем состоянии должен проводить собственник. То есть, если здание находится в государственной собственности, то ремонт должна проводить администрация той местности, на балансе которой состоит объект. Если же оно не является государственной собственностью, то за его целостность и сохранность отвечает частный собственник.

Капитальный ремонт зданий должен предусматривать предварительную оценку состояния конструкции, а также постоянный инженерно-технический надзор за состоянием объекта после проведения необходимых мероприятий. Хорошо, если бы в законодательстве были прописаны требования к зданиям и их сохранности, которые заставляли бы собственников вовремя проводить капитальный ремонт зданий, чтобы уменьшить риски появления серьезных дефектов и повреждений конструктивных элементов. Ведь владелец ответственен за то, что довел здание до состояния, в котором его эксплуатировать опасно. В любом случае проведение капитального ремонта необходимо, нормальная эксплуатация здания находится, прежде всего, в интересах самого собственника.

Прежде чем приступить к работам по капитальному ремонту здания, в соответствии с Постановлением Правительства РФ №87, в обязательном порядке должна разрабатываться проектно-сметная документация на основании выполненного инженерно-технического обследования, которая затем представляется для проверки на экспертизу. Для частных заказчиков разработка раздела «сметный расчет» не обязательна. Работы по выполнению проектной документации на капитальный ремонт зданий и сооружений может вести только специализированная проектная организация, имеющая допуск СРО.

Капитальный ремонт должен включать устранение неисправностей всех изношенных конструктивных элементов, восстановление или замену (кроме полной замены каменных и бетонных фундаментов, несущих стен и каркасов) их на более долговечные и экономичные, улучшающие эксплуатационные показатели ремонтируемых зданий. При этом может осуществляться экономически целесообразная модернизация здания или объекта: улучшение планировки, увеличение количества и качества услуг, оснащение недостающими видами инженерного оборудования, благоустройство окружающей территории и т.д.

На капитальный ремонт должны ставиться, как правило, здание (объект) в целом или его часть (секция, подъезд, несколько секций). При необходимости может производиться капитальный ремонт отдельных элементов здания или объекта, а также внешнего благоустройства.

Периодичность с которой должны проводиться капитальные ремонты, определяется в соответствии с требованиями, установленными техническими регламентами. По мнению специалистов, текущий ремонт зданий должен проводиться раз в 3-5 лет.

Наибольшее распространение в практике технической эксплуатации с целью длительного поддержания зданий в работоспособном состоянии имеет система плано-предупредительных ремонтов, предусматривающая целый комплекс организационных и технических мероприятий по обследованию, содержанию и ремонту конструктивных элементов, санитарно-технических систем и инженерного оборудования зданий. В соответствии с этой системой все ремонтные работы должны выполняться по заранее составленному и согласованному плану.

Согласно плано-предупредительной системе все ремонты, производимые в здании в процессе его эксплуатации, подразделяются на текущие и капитальные.

Основная цель текущих ремонтов это выполнение в процессе повседневной эксплуатации зданий ремонтов, связанных с предупреждением преждевременного износа конструкций. При этом, как правило, выполняются работы по восстановлению поврежденных защитных слоев конструкций (окрасочных, штукатурных и др.), защищающих основной материал конструкций от негативных внешних воздействий. При текущем ремонте выполняются также незначительная часть ремонтно-строительных работ по устранению мелких повреждений и разрушений основного материала конструкций (например, замена отдельных поврежденных участков кровли, замена отдельных элементов оконных заполнений и др.).

В ряде случаев при эксплуатации проводится аварийный ремонт, связанный с ликвидацией последствий внезапных аварий, повреждений защитных слоев конструкций, вызванных стихийными бедствиями, экстремальными условиями и ситуациями.

Целесообразность своевременного выполнения капитального ремонта очевидна для собственников зданий, городской власти и эксплуатирующих организаций. С точки зрения собственников, значимость определяется физическим состоянием объекта, требованием к качеству проживания или эксплуатации, а также экономической безопасностью. Городская власть должна обеспечить сохранность существующего фонда недвижимости. Эксплуатирующая организация заинтересована в снижении затрат на содержание объекта, а если ремонтные работы во время не проводятся, то затраты со временем будут увеличиваться, объект становится менее рентабельным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Дементьева М.Е. Техническая эксплуатация зданий: оценка и обеспечение эксплуатационных свойств конструкций зданий: учеб. пособие / М.Е. Дементьева: Изд-во – М.: МГСУ, 2012. – 227 с.
2. Техническая эксплуатация и технология ремонта зданий и сооружений / под ред. Никитина А.С., Романенко М.В.: Изд-во – ВИТУ – СПб., 2013. – 251 с.
3. Техническое обслуживание и ремонт зданий и сооружений: справочное пособие, под ред. М. Д. Бойко: Изд-во – М.: Стройиздат, 2014. – 60 с.
4. Эксплуатация, ремонт и обслуживание зданий и сооружений: учеб. пособие / С.И. Рощина, В.И.Воронов, В.Ю. Щуко: Изд-во ВлГУ, 2015. – 108 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОХРАНЫ ОБЪЕКТОВ АРХЕОЛОГИЧЕСКОГО НАСЛЕДИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

М.А. Гаврилова

С.В. Шарыбар, д.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

На сегодняшний день на государственной охране находится 1827 объектов археологического наследия – памятников археологии, расположенных на территории муниципальных районов Новосибирской области и г. Новосибирска: объектов археологического наследия федерального значения – 649 и выявленные ОАН – 1178.

Кроме того, на территории Новосибирской области расположены два достопримечательных места регионального значения, в основе которых лежат объекты археологического наследия: «Кудряшовский бор» (Колыванский, Коченевский и Новосибирский районы) и «Умревинский острог» (Мошковский район).

Динамика выявления и постановки объектов археологического наследия на госохрану за 5 лет: 2012 г. – 8 ОАН; 2013 г. – 44 ОАН; 2014 г. – 1 ОАН; 2015 г. – 38

ОАН; 2016 г. – 14 ОАН. За I квартал 2017 года на государственную охрану поставлено 18 выявленных объектов археологического наследия [3].

Деятельность управления по государственной охране объектов культурного наследия Новосибирской области (далее – Управление) в части сохранения объектов археологического наследия сопряжена с рядом проблем объективного характера.

Проблемы межведомственного взаимодействия

Выделяют два блока проблем: взаимодействие с правоохранительными органами и органом кадастрового учета.

При Управлении функционирует межведомственная рабочая группа по пресечению правонарушений в отношении объектов культурного наследия, однако практика взаимодействия показывает недостаточную слаженность совместных действий. Обращения, направляемые в органы внутренних дел, рассматриваются формально и последствий для правонарушителей не имеют, ни к уголовной, ни к административной ответственности данные лица/организации привлечены не были.

Организация информационного взаимодействия с органом кадастрового учета по внесению информации о границах территорий объектов археологического наследия в государственный кадастр недвижимости (ГКН) также необходима, поскольку, при утвержденных к настоящему моменту границах территорий для 272-х памятников археологии, соответствующие сведения в ГКН внесены только для 20-ти объектов.

Проблемы нормативно-правового характера

Требуется разъяснения либо разработки соответствующих правовых документов ряд следующих проблем:

1) В нормативно-правовых актах не предусмотрена обязанность исследователей предоставлять органам исполнительной власти, уполномоченным в области охраны объектов культурного наследия, отчетную документацию о проведенных полевых археологических работах, что затрудняет своевременное внесение информации о памятнике археологии в учетную документацию.

2) Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 01.09.2015 № 2328 утвержден перечень отдельных сведений об ОАН, которые не подлежат опубликованию [1]. Однако информация о границах территории объектов археологического наследия должна быть отражена, в соответствии с требованиями ст. 10 Градостроительного кодекса Российской Федерации от 29.12.2004 № 190-ФЗ, в документах территориального планирования, которые, в свою очередь, подлежат опубликованию в сети Интернет и находятся в свободном доступе [2]. Таким образом, вышеуказанный приказ противоречит требованиям Градостроительного кодекса Российской Федерации. Кроме того, сведения о местонахождении ОАН, графическое изображение его границ, включая подробные топографические планы, описание внешних особенностей (предмет охраны), фотографические изображения традиционно публикуются и в научных работах – статьях, обзорах, монографиях. Научные работы также находятся в свободном доступе.

3) Существует потребность в утвержденном на федеральном уровне порядке принудительного (в том числе безвозмездного) изъятия у недобросовестного собственника/пользователя земельного участка, в границах которого расположен ОАН, данного земельного участка, если археологический объект подвергается угрозе полного физического уничтожения.

Вопросы финансирования

Средства, выделяемые федеральным бюджетом на осуществление переданных полномочий, для выполнения всего спектра работ, необходимых для сохранения ОАН, расположенных в НСО, недостаточно. Перечень необходимых работ включает в себя изготовление и установку информационных надписей на ОАН федерального значения, проведение специализированных мероприятий по их паспортизации и разработке проектов границ территорий (профессиональная топографическая съемка, создание инженерно-топографических планов земельных участков, занятых ОАН, установление и координирование границ территорий памятников археологии), подготовка

документации для внесения сведений в ГКН. На сегодняшний день одной из приоритетных задач является регистрация в Реестре объектов культурного наследия, в том числе памятников археологии, для этого необходимы значительные финансовые и трудовые затраты.

Кроме того, необходимо финансирование работ на ряде ОАН, которые представляют собой природные образования (например, муравейники) и на государственную охрану поставлены ошибочно. Для снятия таких объектов с государственной охраны также требуется проведение государственной историко-культурной экспертизы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Приказ Министерства культуры РФ от 1 сентября 2015 г. N 2328 «Об утверждении перечня отдельных сведений об объектах археологического наследия, которые не подлежат опубликованию».
2. Градостроительный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 2004 г. N 190-ФЗ.
3. Справка о количестве объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) г. Новосибирска и Новосибирской области, состоящих на учете – Внутренний документ.
4. Герасимов В.В. Управление экономической безопасностью развития региона / В.В. Герасимов, С.В. Шарыбар, А.П. Пичугин, А.В. Гааг, А.К. Исаков. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос». 2016, 191 с.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Н.Ю. Гатилова

Д.А. Севостьянов, к.м.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В наше время, в растущем темпе рыночной экономики появляется множество разных предприятий во всех сферах нашей жизни. Однако в силу неумения составить четкий план работы в организации, неверного выбора методов и способов работы, отсутствия надлежащего контроля за деятельностью, а также четкого образа действий многие организации терпят крах, либо продолжают свою деятельность непродолжительное время, так как не приносят положительных результатов. Поэтому, чтобы не допускать неудачных исходов, необходимо в первую очередь достаточно эффективно ей управлять, так как от этого зависит дальнейшее существование организации, именно оно является основным и базовым элементом всей деятельности фирмы.

В процессе управления человек целеустремленно влияет на кого-то или что-то, чтобы получить нужный результат. Субъект управления – это определенное звено системы управления, которое является источником управленческого воздействия. Объект управления – это часть социально-экономической системы, на которую направлены воздействия [2].

Между субъектом и объектом управления существуют прямые и обратные связи. Прямая связь – это команда, поступающая от субъекта к объекту управления. Обратная связь – это информация, поступающая от объекта к субъекту управления, об исполнении команд и состоянии объекта управления [2].

Изучая общую эффективность управления организацией, мы получим ряд показателей, одни будут представлены числами, другие – словесными формулировками. Эти показатели пойдут на пользу тем, кто имеет достаточный уровень опыта и квалификации в управлении и может сделать общий вывод, учитывающий все факты, факторы, направления, движения и т.д. Но в организации есть и те, которые в силу своей недостаточной грамотности и компетентности могут или неправильно толковать данные показатели и мысли, или же не знать, как их осуществить в жизнь [1].

Общая эффективность управления предприятием (организацией) состоит из эффективности управления человеческими ресурсами, денежными ресурсами, производством, логистикой и т.д., а также в значительной степени зависит от того, как соизмеримо управление на всех уровнях организационной структуры организации. При оценке экономической эффективности мероприятий по совершенствованию системы и технологий управления персоналом используются показатели эффекта и эффективности.

Экономическая эффективность – это достижение конечного желаемого результата деятельности организации – экономических результатов с минимальными затратами на персонал. А социальная эффективность проявляется в степени достижения личных целей работников, реализация их интересов и потребностей. Экономический эффект – это безусловная величина переизбытка результатов над вызвавшими его затратами.

Повышение эффективности может быть достигнуто либо путем сокращения затрат для получения конкретного объема производственного результата, либо за счет более медленной скорости увеличения затрат по сравнению с быстротой возрастания результата. Получить выгоду можно за счет снижения текучести кадров, прироста объема производства, сокращения производственного травматизма, снижения затрат на сырье и материалы, снижения капитальных вложений в управление, а также параллельных капитальных вложений в производство.

Очень много зависит в оценке управления персоналом именно от службы УП на предприятии. Если работники службы УП отвечают всем требованиям экономической реформы, а именно: имеют соответствующее профессиональное образование и отменные знания, сообразительны и смыслены, имеют богатый опыт работы в данной области, знают прогрессивный отечественный и зарубежный опыт в УП, то и общая эффективность управления будет высокой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бондаренко И. эффективность управления предприятием – ключевая задача менеджмента / И. Бондаренко // «Прогрессивный менеджмент» [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://management.com.ua>.
2. Никулина В.А. Повышение эффективности управления: критерии и направления// Современные научные исследования и инновации / В.А. Никулина. 2014. № 5.4.2. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2014/05/35012>.

О ПРОБЛЕМАХ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА УПРАВЛЕНИЯ И КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ

А.В. Гражданкин

А.В. Черепанов, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В настоящее время на рынках труда большинства отраслей народного хозяйства ощущается резкий дефицит кадров среднего звена управления и высококвалифицированных рабочих и служащих. Показатели деятельности образовательных организаций среднего специального образования демонстрируют устойчивое увеличение числа абитуриентов, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена (табл.1).

Таблица 1. Показатели деятельности образовательных организаций [6]

Показатели	2016 г.	В % к 2015 г.	Справочно	
			2015 г.	В % к 2014 г.
<i>Число профессиональных образовательных организаций, единиц</i>	3526	96,9	3638	88,3
Численность студентов, обучающихся по программам подготовки: квалифицированных рабочих, служащих, тыс. чел.	556,0	81,0	686,1	94,3
специалистов среднего звена, тыс. чел.	2853,2	130,9	2180,2	103,7
Принято на обучение в профессиональные образовательные организации по программам подготовки: квалифицированных рабочих, служащих, тыс.чел.	221,4	56,0	395,6	95,2
специалистов среднего звена, тыс. чел.	946,2	135,3	699,3	103,9
Выпущено, тыс. чел.: квалифицированных рабочих, служащих	196,1	53,3	368,2	91,4
специалистов среднего звена	663,3	148,7	446,0	98,9

Из анализа таблицы следует:

- неуклонно сокращается численность образовательных организаций;
- резко сокращается численность обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих;
- уменьшается выпуск квалифицированных рабочих и служащих и растет выпуск специалистов среднего звена.

Многие молодые люди после окончания девяти классов средней школы отдают предпочтение обучению в колледжах и других образовательных организаций, осуществляющих свою деятельность на рынке образовательных услуг среднего специального образования. Значительная часть выпускников затем продолжает обучение на заочной или дневной форме обучения на уровне высшего образования, совмещая профессиональную деятельность и учёбу в вузе [5].

На основании статистических данных о численности преподавателей в этих образовательных организациях [6] можно определить нагрузку на одного преподавателя (норма 1998 г. – 10 студентов на одного преподавателя [2]), которая с помощью нехитрых расчётов в настоящее время составляет в среднем по России 12,06 студента на одного преподавателя [6].

Еще одной острейшей проблемой является незначительная доля молодых преподавателей в структуре преподавательского состава. Как показывает проводимое исследование, основными причинами являются:

- низкий уровень заработной платы;
- высокие профессиональные требования к работе в образовательной организации [1];
- низкий престиж педагогической деятельности;
- недостаточный уровень информированности выпускников вузов о возможности осуществления преподавательской деятельности и карьерного роста и др. [3].

В последнее время проблему низкого уровня заработной платы стараются решить на государственном уровне. В указе Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» к 2018 г. зарплата преподавателей должна быть повышена в полтора раза. Согласно действующему указу на период до 2018 г. должна произойти и эффективная реорганизация образовательных организаций, а также предполагается увеличение финансирования для развития материальной базы этих образовательных организаций [4].

Таким образом, решение комплекса обозначенных проблем будет способствовать более эффективной и качественной подготовке специалистов по востребованным специальностям для различных отраслей народного хозяйства России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Письмо Минобрнауки России от 24.04.2015 № 06-456 «Об изменениях в федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования».
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 17.06.1998 г. № 600 «Об утверждении Программы экономии государственных расходов».
3. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н).
4. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
5. Ёдгорова М.О. Современные требования к преподавателю профессионального колледжа / М.О. Ёдгорова // Молодой ученый. – 2012. – № 1. Т.2. – С. 86-87.
6. Федеральная служба государственной статистики [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics (дата обращения 05.05.2017 г.).

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА РАЗНЫХ СТАДИЯХ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ЦИКЛА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

И.В. Гражданкин

А.В. Черепанов, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Согласно действующему трудовому законодательству заработная плата определяется как вознаграждение за выполненную работу (произведенные единицы готовой продукции или оказанные услуги) [1]. Различают две основные формы

заработной платы работников повременную и сдельную. Сдельная в свою очередь подразделяется на коллективную, аккордную, сдельно-прогрессивную, косвенную.

В рамках исследования поставлены задачи:

- выявить наиболее распространённые системы вознаграждения персонала, встречающиеся в современных строительных организациях в России и за рубежом для различных видов строительных работ;
- определить наиболее эффективные формы и системы оплаты труда для более эффективного управления вознаграждением персоналом в строительных организациях;
- проанализировать особенности применения стимулирующей (дополнительной) части вознаграждения персоналом в строительстве;
- исследовать и дополнить механизм внедрения современных систем вознаграждения персонала для различных типов строительных организаций.

Проводимое исследование показывает, что уровень мотивации персонала в строительстве достаточно низкий, большинство работников выполняет свои обязанности без особого желания, что ведёт к снижению качества производимой продукции (услуг), а так же к более длительному выполнению рабочего плана и даже срыву производственных графиков выполнения работ. Для кардинального изменения ситуации руководитель обязан эффективно стимулировать труд таких работников через выбор наиболее рациональных методов, форм и системы оплаты труда на всех стадиях (и даже фазах) производственного цикла.

В процессе исследования составлена таблица [2,3], в которой каждому этапу строительного производственного цикла соответствует определенная форма оплаты труда (табл. 1).

Таблица 1. Формы оплаты труда для разных этапов строительного производства

Наименование этапа	Форма оплаты труда	Комментарий
Подготовительный этап	Сдельная аккордная	Подготовительный этап состоит из двух основных частей: геологоразведка местности и планировка строительной площадки. Для этих целей наиболее подходящей является аккордная система оплаты труда
Монтаж фундамента	Сдельная коллективная (бригадная)	При подготовке и монтаже фундамента, стен и крыши работает бригада с минимальным количеством в два человека. В связи с этим целесообразней применять коллективную оплату труда
Монтаж стен и перекрытия	Сдельная коллективная (бригадная)	При подготовке и монтаже фундамента, стен и крыши работает бригада с минимальным количеством в два человека. В связи с этим целесообразней применять коллективную оплату труда
Монтаж крыши	Сдельная коллективная (бригадная)	При подготовке и монтаже фундамента, стен и крыши работает бригада с минимальным количеством в два человека. В связи с этим целесообразней применять коллективную оплату труда
Монтаж полов и потолков	Сдельная аккордная	Устанавливается точный объём работ, а так же расценка на выполнение этих работ
Монтаж инженерных коммуникаций	Сдельная аккордная	Устанавливается точный объём работ, а так же расценка на выполнение этих работ
Отделочные работы	Сдельная аккордная	Устанавливается точный объём работ, а так же расценка на выполнение этих работ

Из анализа таблицы следует, что в настоящее время в современных российских строительных организациях наиболее распространёнными являются сдельные коллективная и аккордная оплаты труда. Повременная оплата труда является наименее эффективной, и поэтому применяется реже.

Любая строительная организация обязана постоянно совершенствовать свою деятельность для повышения своей конкурентоспособности, одним из направлений на этом пути является вознаграждение персонала. Механизм совершенствования системы вознаграждения персоналом формально прост: постановка цели – выявление проблем – разработка методов для решения проблем – внедрение – корректировка. Однако в практике управления персоналом строительных организаций требуется применение современных подходов, внедрение актуальных принципов, стандартов, стилей управления, развитие коммуникационных сетей и выбор рациональных методов принятия решений в этой сфере деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) ст. 129. Основные понятия и определения.
2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.04.2007 № 243 (ред. от 30.04.2009) «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», вып. 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы».
3. Выговская И.Г. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др. / под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. – Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. – 288 с.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ МАССОВОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Д.С. Гуляев

С.В. Шарыбар, д.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Роль Конституции Российской Федерации в целом сводится к определению в приоритетах государственной политики, а также распределения полномочий между органами государственной власти различного уровня [1].

Физические лица, которые занимаются физической культурой и спортом для удовлетворения собственных потребностей личного нематериального характера, используют такие компоненты физической культуры и спорта, как физическая рекреация и двигательная реабилитация. Конституционной основой подобной деятельности рассматриваемой группы субъектов являются нормы Конституции о праве каждого на охрану здоровья (пункт 1 статьи 41), в связи, с чем государство поощряет деятельность, способствующую укреплению здоровья человека, а также развитию физической культуры и спорта (пункт 2 статьи 41).

Становление законодательной базы физической культуры и спорта отражает принятие в 1993 г. Основ законодательства Российской Федерации о физической культуре и спорте (Основы законодательства РФ о физической культуре и спорте от 27 апреля 1993 г. № 4868-1). К предмету законодательного регулирования законодательной базы физической культуры и спорта относили отношения, которые

возникают при подготовке спортсменов высокого уровня. В связи с необходимостью соответствия Основ федеральному законодательству, принятому после 1993 г., в 1999 г. было принято решение о создании и введении в действие нового закона, которым стал закон о физической культуре и спорте (Федеральный закон от 29 апреля 1999 г. № 80-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации») [2]. Новым законом были внесены значительные изменения в правовое регулирование физической культуры и спорта, в первую очередь, усиливая роль и значение государства.

Однако и в новом законе содержалось излишне большое число норм декларативного характера, и, кроме того, имелись существенные противоречия законодательству Российской Федерации. В связи с этим по поручению Президента России в марте 2008 года был разработан и принят Федеральный закон от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» [3].

В этом Федеральном законе физическая культура и спорт рассматриваются многоаспектно с целевой точки зрения, а именно, как:

- средство профилактики заболеваний;
- средство укрепления здоровья;
- инструмент поддержания высокой работоспособности человека;
- средство воспитания патриотизма граждан;
- средство подготовки граждан к защите Родины;
- инструмент развития и укрепления дружбы между народами.

Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» гарантирует права граждан на равный доступ к занятиям физическими упражнениями и спортом (пункт 2 статьи 1).

Вместе с внутренними законами и другими нормативными правовыми актами, источниками, которые регулируют сферу физической культуры и спорта в Российской Федерации, являются:

- общепризнанные принципы и нормы международного права (такие принципы и нормы содержатся в уставах ООН, декларациях и резолюциях Генеральной Ассамблеи ООН, а также документах иных международных организаций. Они касаются наиболее общих и глобальных вопросов международного правопорядка, многосторонних договоров (конвенций), решений Международного суда)

- международные договоры Российской Федерации (которые могут носить двусторонний и многосторонний характер).

Таким образом, современное отечественное законодательство в сфере физической культуры и спорта, вполне унифицировано для применения международного юридического учения о спортивных отношениях и их правовом обеспечении в российском правопорядке. Российское законодательство в сфере физической культуры и спорта реципировало, в основном, особенности европейского континентального права, применяя его положения с учетом национальной специфики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Собрание законодательства РФ. – 2014. - № 31. – Ст. 4398
2. О физической культуре и спорте в Российской Федерации: Федеральный закон № 80-ФЗ от 29 апреля 1999 г. // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.
3. О физической культуре и спорте в Российской Федерации: Федеральный закон № 329-ФЗ от 4 декабря 2007 года // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Д.А. Дерябина

Д.А. Севостьянов, к.м.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Строительная отрасль характеризуется множеством особенностей, которые должны учитываться при подборе персонала. Данные особенности являются результатом специфики самой отрасли. Отрасль является весьма трудоемкой, поскольку возведение объектов не может осуществляться без непосредственного участия работников. В то же время отрасль требует высокой квалификации, причем не только по специалистам, но и по рабочим. Более того, от квалификации рабочих зависит эффективность деятельности организации в целом. Также следует учитывать отсутствие возможности во многих случаях формального контроля квалификации по рабочим, поскольку не всегда наличие требуемого образования означает реальное умение выполнять определенные виды работ, а отсутствие специального образования не означает неспособность рабочего выполнить работу на практике.

Для более обоснованного выделения особенностей строительной отрасли, влияющих на подбор персонала в данной сфере, предложено их разделить на инженерно-технические и экономические, связанные с характеристикой данной отрасли материального производства, а также социальные и психологические особенности, связанные со спецификой трудовых отношений, складывающихся в ходе выполнения строительных работ. Выделение групп особенностей строительной отрасли позволяет выделять и группы специфических требований к подбору персонала, которые предполагают учет не только особенностей строительной отрасли, проявляющихся на уровне инженерно-технического управления, то есть очевидных для руководства строительной организации, но и специфику складывающихся на строительном производстве отношений, которые для руководства строительной организации не очевидны, но играют значительную роль в достижении, в последующем эффективности использования персонала.

На подбор персонала в строительстве влияет множество факторов инженерно-технического и экономического порядка. С точки зрения управления персоналом, наибольшее значение имеет выбор конкретной стратегии подбора персонала, то есть выбор преимущественного источника подбора, внутреннего или внешнего, а также принятие решения относительно достижения минимальных затрат по подбору персонала либо привлечения максимально квалифицированных работников. Особенности инженерно-технического характера очевидны для руководства строительной организации, специфика складывающихся на строительном производстве отношений для руководства строительной организации не всегда очевидна, хотя и играет значительную роль в эффективном управлении наймом строительного персонала. На основе обобщения практики подбора персонала в строительных организациях и выделения инженерно-технических и экономических особенностей строительной отрасли сформированы базовые варианты подбора персонала для строительства.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

А.С. Долгушин

В.Н. Мелков, к.т.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Актуальность данной работы вызвана тем, что безработица – это одна из основных задач государственной политики, а занятость – это источник заработной платы, которая была и остается основным источником дохода, а повышение дохода означает увеличение совокупного спроса, что повлечет за собой повышение национального дохода страны.

Важнейший показатель состояния рынка труда – уровень безработицы, который определяется как удельный вес безработных в общей численности экономически активного населения страны.

Уровень безработицы, который публикует Росстат. Колебания рубля и экономически сложная ситуация в стране осложняет работу по снижению показателей безработицы. Организации не заинтересованы в расширении и предоставлении новых рабочих мест в условиях кризиса. Статистика по показателю занятости населения формируется преимущественно из данных региональных Центров занятости. Но далеко не каждый безработный регистрируется на бирже труда. По данным статистики на 2016 год % безработного населения 5.4, от общего населения страны – это приблизительно 4 100 000 человек.¹

Прогноз на 2017 год не утешительный в процентном соотношении предвидится сохранение уровня безработицы относительно 2016 года. Однако считается, что реальный уровень значительно превышает заявленный Росстатом. Причина в том, что часть населения не желает регистрироваться на биржах, либо работают на неполную ставку. Реальная картина в стране в вопросах занятости намного хуже. Независимые опросы представляют данные, превышающие официальную статистику в 1,5 – 2 раза.

Специфические проблемы возникают у нескольких групп безработных.

Проблема переобучения – не все могут решиться сменить специальность, особенно если человеку с образованием предлагают рабочую специальность.

Психологическая проблема для лиц предпенсионного возраста. Возникает отчаяние в связи с увольнением, менять профессию поздно, волнуют проблемы стажа и размера будущей пенсии, работодатели неохотно берут на работу такую категорию людей.

Остро стоит финансовая проблема, так как нужно содержать семью. Проблема свободного времени. Для второй группы – это проблема разочарования в жизни, в сочетании с юношеским максимализмом, что может привести к жестокости по отношению к окружающим. Проблема создания семьи. Для третьей группы – это все проблемы, связанные с беременностью, родами, уходом за ребенком (финансовые, медицинские, психологические), очень низки шансы найти работу, особенно женщине с маленькими детьми. Для четвертой группы характерен комплекс проблем: отсутствие жилья; проблема адаптации на новом месте; проблема общественного мнения; проблема обучения детей; целый ряд психологических проблем. Для пятой группы – это проблемы здоровья; передвижения; поиск работы и необходимость определенных льгот; комплекс психологических проблем. Для шестой группы специфическая

¹Безработица в России 2017: данные статистики [Электронный ресурс]//Режим доступа <http://zakony2017.ru/bezrabotica-v-rossii-2017/> (Дата обращения 24.04.2017)

проблема – неделание постоянно работать, и эта группа ухудшает криминогенную обстановку, «Здоровье» общества, является социально опасной.²

Длительное отсутствие работы, как правило, приводит человека в угнетённое состояние, депрессию, способствует появлению недоверия безразличия к дальнейшей жизни, неуверенность в завтрашнем дне, ощущению выброшенности из жизни, созданию собственной ненужности.

Государственная служба занятости, способна помочь не занятому населению.

Обратившись в службу занятости у вас, 2 варианта, так как граждане могут быть зарегистрированы:

- В целях поиска работы (граждане, имеющие или не имеющие работу, заработок).

- В качестве безработных граждан (трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы приступить к ней).

По завершению регистрации в отделе занятости населения, зарегистрированным гражданам будет поступать информация

- о положении на рынке труда
- содействие в поиске подходящей работы
- профориентация

При регистрации в качестве безработного, если в течение 10 дней со дня предъявления гражданином всех необходимых документов подходящей работы не находится, этот гражданин признаётся безработным.

О господдержке безработных в 2017 году, правительство установило предельные размеры пособия по безработице на 2017 г. Они не меняются с 2009 г. Минимальная величина пособия составляет 850 руб., максимальная – 4 900 руб.³

К сожалению такой суммы, не на что не хватает, и сидеть дома и ждать, когда предложат достойную работу не получается, и люди идут на первую предложенную им вакансию, а большинство людей, зачастую молодых специалистов даже и не думают идти в центр занятости населения т.к., 850 рублей это на сегодняшний день совсем малая плата, а выпускники вузов не надеются на то что им предложат хорошую работу.⁴

По этой же причине люди, которых уволили, сократили или же они сами ушли по какой-либо причине со своего рабочего места, часто по долгу потом не могут найти работу, а сидеть дома, даже за максимальное пособие не все могут себе позволить, поэтому устраиваются куда возьмут и не всегда по профессии, и зачастую не задерживаются на такой работе. Этот факт не даёт уменьшаться числу безработных, с экономической точки зрения безработные будут всегда и это нормально, потому что организации закрываются, открываются новые, есть вахтовая работа и это вынуждает людей увольняться и вновь искать подходящую работу, еще сложнее молодым специалистам которые еще не имеют стажа работы, а работодатель ищет зачастую уже опытных работников, порой даже возникают трудности при смене одной организации на другую в том что у них свои внутренние программы на которых они работают, и даже человек который отработал в определённой сфере несколько лет и уже не может сразу приступить к своим обязанностям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Постановление Правительства РФ от 8 Декабря 2016 Г. N 1326 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2017 год».

² Базыленко Т. Влияние службы занятости на предпринимательскую активность безработных// Человек и труд. – 2012. - № 5. – С. 28-32

³ Постановление Правительства РФ от 8 Декабря 2016 Г. N 1326 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2017 год»

⁴ Чукреев П.А., Корытова Е.В. Занятость населения и её регулирование: учеб. пособие. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2010. – 212 с. [Электронный ресурс]//Режим доступа <http://www.aup.ru/books/m504/> (Дата обращения 1.05.2017).

2. Базыленко Т. Влияние службы занятости на предпринимательскую активность безработных// Человек и труд. – 2012. - № 5. – С. 28-32
3. Безработица в России 2017: данные статистики [Электронный ресурс]//Режим доступа <http://zakony2017.ru/bezrabotica-v-rossii-2017/> (Дата обращения 24.04.2017).
4. Чукреев П.А. Занятость населения и её регулирование: учеб. пособие / П.А. Чукреев, Е.В. Корытова. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2014. – 212 с. [Электрон. ресурс] //Режим доступа <http://www.aup.ru/books/m504/> (Дата обращения 1.05.2017).

САМОМЕНЕДЖМЕНТ И ЛИЧНЫЙ УСПЕХ

М.К. Драгун

Г.А. Рехтина, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Актуальность рассматриваемой темы обусловлена тем, что мировые тенденции социально-экономического развития предполагают расширение личной свободы, которая отражается, в первую очередь, в потребности личности в самореализации. Самоменеджмент, самоорганизация, персональный менеджмент являются основой самореализации. Основным смысл обозначенных категорий сводится к управлению собственным профессиональным развитием, а в более широком смысле – собственной жизнедеятельностью [1].

Самоменеджмент – это управления базовыми ресурсами личности, такими как время, активность, платежеспособность, образованность [3].

По утверждению Л. Шалагиной, к основным целям самоменеджмента относятся:

- максимальное использование менеджером времени и своих возможностей;
- сознательное управление собственной профессиональной деятельностью;
- преодоление внешних обстоятельств на работе и в личной жизни. [4]

В качестве функций самоменеджмента выделяют следующие:

- постановка целей (анализ и формирование личных целей);
- планирование (разработка планов и альтернативных вариантов своей деятельности);
- принятие решений (принятие решений по предстоящим делам);
- реализация и организация (составление расписания дня и организация личного трудового процесса для осуществления поставленных задач);
- контроль (самоконтроль и контроль итогов (в случае необходимости – корректировка целей) [2].

Одной из ключевых потребностей человека, относящейся к личной и профессиональной сфере, является достижение успеха. Для понимания сути личного успеха, необходим анализ собственной личности. Тот, кто имеет четкое представление о собственном уровне развития, может определить, каким он должен быть в будущем и каким образом это возможно достичь [1].

По мнению Н.П. Лукашевич, к факторам личного успеха можно отнести: личную стратегию и цели; эффективную самоорганизацию; оптимальное использование информации; использование навыков; успешную коммуникацию; ориентацию во внешнем окружении.

Самоменеджмент всегда ситуативен, разрушает любой стереотип. Это – искусство открывания себя в мире, следовательно, всегда тайна, прикосновение к которой увлекательно и бесконечно. Включая обобщенный и теоретически осмысленный опыт мировой цивилизации, самоменеджмент глубоко индивидуален, окрашен талантом и личным опытом [2].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Исаченко И.И. Основы самоменеджмента: учебник / И.И. Исаченко. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 312 с.

2. Лукашевич Н.П. Теория и практика самоменеджмента: учеб. пособие / Н.П. Лукашевич – 2-е изд., испр. – Киев: МАУП, 2002. – 360 с.
3. Самоменеджмент: учеб. пособие / Под ред. В.Н. Парахиной, В.И. Перова. – М.: Изд-во московского университета, 2012. – 368 с.
4. Шалагинова Л. Самоменеджмент. Практическое руководство. – СПб, 2014. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.litres.ru/pages/biblio_book/art=6985709 (Дата обращения: 28.11.2016).

О ПОНЯТИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ФОРМЫ

С.С. Егерь

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В гражданском законодательстве, практике хозяйственной деятельности и управлении часто встречается понятие «организационно-правовая форма». Относится оно, как правило, к предприятиям, организациям и учреждениям, которые создаются в разных формах.

Изучением имеющихся научных публикаций установлено, что под организационно-правовой формой предприятия (организации, учреждения) понимается признаваемая законодательством форма хозяйствующего субъекта, фиксирующая способ закрепления и использования имущества хозяйствующим субъектом и вытекающие из этого его правовое положение, и цели деятельности.

Центральными понятиями здесь являются «организация» и «форма». Под организацией понимается «внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействия более или менее дифференцированных и автономных частей целого» [1]. Философская категория «форма» означает способ существования и выражения содержания того или иного объекта, его организацию [2]. Форма выражает сущность явления. Закрепляет это понятие, сводит в единое целое – правовое регулирование [3]. Оно представляет собой форму регулирования общественных отношений, посредством которой поведение их участников приводится в соответствие с нормами права

Таким образом, организационно-правовые формы определяют организацию управления и порядок принятия решений, способы распределения доходов, порядок правопреемства, состав учредителей и участников и их число, способ формирования и распределения капитала, формы ответственности учредителей и участников предприятий (организаций, учреждений). Кроме того, можно считать, что организационно-правовая форма – форма юридической регистрации организации, которая обеспечивает этой организации определенный правовой статус [4,5].

Понятие организационно-правовая форма и его практическая реализация используются для классификации, систематизации, структурирования и идентификации предприятий (организаций, учреждений) в целях разработки официальной статистической информации; государственного управления и регулирования в системе налогообложения и других сферах экономики; обеспечения межведомственного информационного обмена; анализа и прогнозирования социально-экономических процессов и явлений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Теория и практика социального управления. Словарь-справочник / Автор-составитель Е.Ф. Яськов: М. Академия управления МВД России, 1997. 269 с.
2. Безрядин Д.Н. Дискуссионные вопросы соотношения понятий «форма» и «источник» права / Д.Н. Безрядин // Актуальные проблемы юридической науки. Материалы международной научной конференции. Министерство образования и науки

Российской Федерации, Новосибирский государственный технический университет. 2015. С. 29-33.

3. Безрядин Д.Н. Элементы механизма правового регулирования / Д.Н. Безрядин // Современные концепции развития науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Отв. ред. Сукиасян А.А. 2015. С. 38–41.

4. Безрядин Д.Н. Актуальные проблемы теории государства и права / Д.Н. Безрядин, В.А. Слепцов // учебное пособие для дистанционного обучения и самостоятельной работы студентов. СибАГС, Новосибирск, 2009.

5. Безрядин Д.Н. Правовое обеспечение государственного и муниципального управления / Д.Н. Безрядин // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса: сборник трудов научно-практической конференции. НГАУ 2016. С. 83-86.

НЕОБХОДИМОСТЬ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ЗЕРНОВОГО ПРОИЗВОДСТВА ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ

Еркин М.М.

Е.П. Задворнева, магистр экон., ст. преп.

*Казахский агротехнический университет им. С. Сейфуллина
г. Астана, Казахстан*

Экономическую устойчивость можно понимать как наличие возможностей и их использование для нейтрализации воздействий и условий, ухудшающих параметры траектории развития. Прогнозирование необходимо для определения вероятного будущего, которое произойдет независимо от предпринимаемых условий. При этом часто прогнозирование заключается в определении значений экономических показателей в будущем. Это может касаться цен на товары, объемов их продаж. Прогнозирование всегда предшествует планированию, которое на основе предполагаемого будущего позволяет выбрать реальные цели, оценить возможность, целесообразность, пути и средства их достижения.

Для получения прогноза результатов отрасли растениеводства применим метод наименьших квадратов. Он основан на выравнивании динамического ряда методом наименьших квадратов, исчислении начального уровня показателя и средней ежегодной прибавки.

В результате расчетов получают зависимость следующего типа:

где a – начальный уровень показателя выравненного динамического ряда;

b – среднегодовой ежегодный прирост;

t – порядковый номер года в динамическом ряду (1, 2, 3, ..., t).

Для прогнозирования валового сбора зерновых культур на 7 лет составим систему уравнений и получим уравнение

$$y=93,789x+2819$$

Исходя из полученных данных, можно утверждать, что в следующие 4 года будет происходить увеличение валового сбора зерна в Акмолинской области в среднем на 93,7 тыс. тонн в год, и к 2020 году он будет составлять около 4601 тыс. тонн.

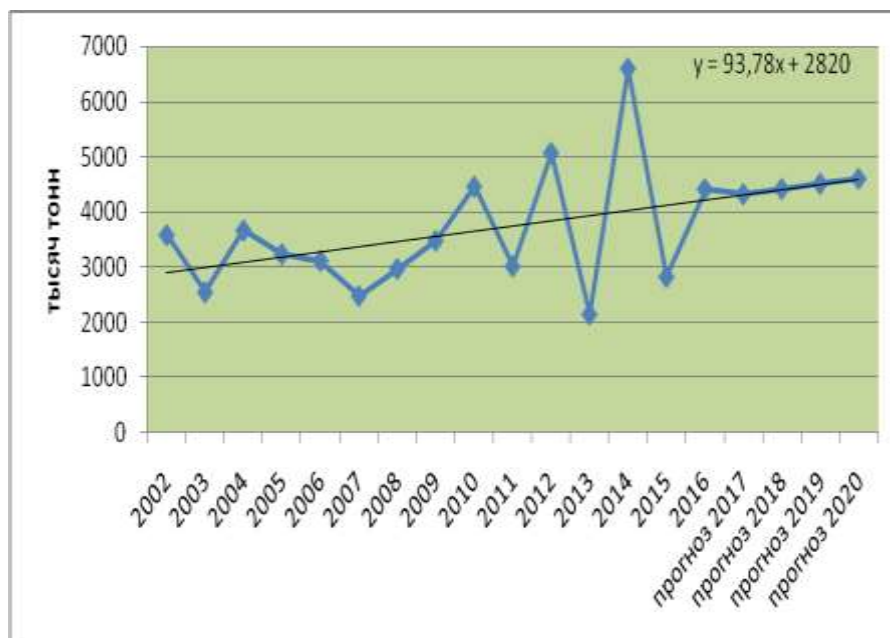


Рисунок 1. Прогноз сбора зерновых в Акмолинской области на период с 2017 г. по 2020 г.

Отслеживая значения тренда валового сбора зерновых в Акмолинской области с 2002 года по 2016 год и применяя метод наименьших квадратов при прогнозировании, можно сказать, что в следующие 4 года будет наблюдаться тенденция увеличения валового сбора зерновых.

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА КАРЬЕРНЫЙ РОСТ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

Е.А. Жерибор

Д.А. Севостьянов, к.м.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Что такое корпоративная культура? И почему о ней так много говорят? Весь процесс управления персоналом – это набор стимулов, прямо или косвенно влияющих на сотрудников. Каждый руководитель заинтересован в том, чтобы его компания процветала и приносила прибыль. Она, т.е. компания, будет это делать лишь тогда, когда коллектив четко и слажено, будучи в команде, выполняет поставленные задачи. Но есть одно хорошее выражение, что никогда не пробьется наверх тот, кто не делает, что ему говорят, но и тот, кто делает не больше того, что ему сказали. Также и в организациях. Соответственно для успешной деятельности сотрудники организации должны не просто сидеть и выполнять текущую работу, но и быть всегда в тренде текущих изменений. Для этого и существует словосочетание «корпоративная культура». Организация мотивирует коллектив осваивать новые знания и навыки, набираться опыта, посредством курсов повышения квалификации, проведением мастер-классов на определенные темы, приглашением тренеров. Полученные навыки сотрудники могут успешно применить в работе, что дает возможность карьерного роста.

Конечно, корпоративная культура не ограничивается лишь обучением персонала. Корпоративная культура – это целая система ценностей компании, которые разделяют большинство сотрудников: символика компании, запреты и ограничения,

лозунги и ритуалы, система лидерства, стиль решения конфликтов, система коммуникаций и т.д.

Корпоративная культура связывает каждого сотрудника между собой и компанией. Начинается все еще сразу с периода адаптации нового работника. Если он разделяет ценности компании, то ему гораздо легче будет продвигаться по карьерной лестнице уже в первые годы работы. Если новому человеку чужда корпоративная культура, то он будет испытывать неудовлетворенность в работе, что приведет к увольнению в ближайшее время по собственной инициативе, либо он не будет иметь никакого продвижения по карьере. Следовательно, каждой организации необходимо создать ценностные ориентации и установки, формируя общие принципы, потребности и интересы, тогда и корпоративная культура ощутимо будет влиять на мотивацию сотрудников, а также и на их стремление сделать успешную карьеру в своей компании.

Очевидно, что сотрудники – самый ценный актив в организации, поэтому очень важно, как они будут двигаться по карьерной лестнице, как они будут относиться к самой компании, начальству и коллегам. На все это и влияет, естественно, корпоративная культура: атмосфера внутри организации, отношения между сотрудниками, уважение и похвала со стороны начальника, общие праздники и отдых и т.д.

Любая организация всегда нацелена «жить» и развиваться долгие годы, поэтому многие люди хотят работать в компании стабильной, узнаваемой на рынке уже много лет, где виден карьерный рост, где поощряются личные достижения, достойный заработок, систематическое повышение квалификации - все это формирует приверженность к работе, развитие и укрепление компании на рынке. Если рост и карьерное продвижение строго ограничены рамками инструкций, то у человека почти нет шансов выделиться, показать свою индивидуальность, проявить инициативу, показать заинтересованность в работе, и он будет искать другую компанию с другой карьерной перспективой.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ АПК (НА ПРИМЕРЕ ГЕРМАНИИ)

В.В. Жолудев

А.В. Гааг, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В современных условиях на агропромышленный комплекс существенно влияет экономическая, правовая и социальная политика проводимая государством. Ее цель создание необходимых условий для развития сельского хозяйства и удовлетворение потребностей населения в качественных продуктах питания по приемлемым ценам, а так же сохранение окружающей и естественной природной среды. В большинстве стран мира агропромышленный комплекс в условиях рыночной экономики находится в малоустойчивом положении. Исходя из этого, государство должно упорядоченно регулировать процесс рыночных преобразований в сельском хозяйстве и гарантировать последовательное, стабильное и уверенное развитие аграрного сектора. Разработка мер государственного регулирования и стратегических планов поддержки являются важнейшими условиями развития агропромышленного комплекса. Государственная политика развития АПК должна быть направлена на стабильный и устойчивый рост сельскохозяйственного производства, учитывая риски и опасности его возможного спада. При этом необходимо стимулировать все отрасли хозяйствования для более

эффективного использования ресурсов и прироста производства сельскохозяйственной продукции.

Сохранение и устойчивое развитие сельского хозяйства невозможно без государственной поддержки. Государственное регулирование Агропромышленного комплекса в европейских государствах достаточно сложный механизм включающий структуру сельскохозяйственного производства, рынок сельхоз продукции, социальную структуру села, внутри и межхозяйственные отношения. Цель государственного регулирования – создание устойчивых условий (экономических, правовых, социальных) для развития сельского хозяйства, удовлетворение потребностей населения в продуктах питания надлежащего качества по социально приемлемым ценам, с сохранением природной уникальности и окружающей среды.

В высокоразвитых странах Европы сельскому хозяйству уделяется особое внимание, осуществляется реализация различных программ государственной поддержки АПК, где существенная доля дохода сельхозпроизводителя формируется из государственного источника путем субсидий, дотаций, налоговых льгот и т.д. В государственной поддержке АПК преобладают меры косвенного регулирования, хотя такие меры как поддержка доходов производителей и компенсационные выплаты относятся к прямым.

Интересным представляется опыт Германии, где аграрный сектор отнесен к экономически стратегической отрасли и субсидируется государством.

Еще в 50х года прошлого века так называемый «Союз фермеров Германии» провел переговоры с правительством, что привело к принятию Закона «О сельском хозяйстве». Законом были закреплены основы аграрной политики и конкретные политические средства для ее осуществления на общегосударственном уровне. То есть начальной точкой для мероприятий по поддержке сельского хозяйства на государственном уровне стали заложенные в законе положения.

Но Закон не определял самих мероприятий, а содержал довольно общие положения, поэтому «Союз фермеров» попытался конкретизировать меры оказываемой помощи. Это были долговременные гарантированные высокие закупочные цены на сельскохозяйственную продукцию и предсказуемое поведение государства в отношении аграрной политики, что положило бы конец политическим распрям в отношении аграриев. Однако законодательного закрепления постоянных гарантированных цен и доходов «Союзу фермеров» добиться не удалось. В Законе указывалось только на применение защитных мероприятий в отношении аграрного сектора.

Для создания условий повышения уровня сельхозпроизводства были приняты меры хозяйственного регулирования, такие как торговая, кредитная, ценовая политика и т.п. Так аграриям удалось добиться необходимой защиты их интересов на государственном уровне. В этой защите обозначилась необходимость продуктивной работы всего агропромышленного комплекса в целом, а не поддержка сельхозпредприятий в отдельности.

Закон и поныне служит основанием для предоставления федеральных средств на осуществление целей и мероприятий по поддержке сельского хозяйства на национальном уровне. Параграф 4 Закона гласит об обязанности министра сельского хозяйства ежегодно размещать в прессе официальный отчет о положении в аграрном секторе за прошлый год. Вдобавок для земель Германии существует программа сельскохозяйственного кредитования, имеющая цель поддержать инвестиционные мероприятия по рационализации и улучшению жизненных условий производителей с/х продукции. Искключительная прерогатива получения кредита существует только у сельхозпроизводителей общие доходы, которых не превышают установленные Законом границы. Подобным образом поддерживаются и внутрихозяйственные инвестиции, направленные на улучшение качества продукции. Дополнительно поощряются сельхозпроизводители, осваивающие новые земли, получая дотации на приобретение новой с/х техники, средств производства и т.п. Сельхозпроизводитель, получивший

льготный кредит может рассчитывать на помощь государства в его погашении (в районах с неблагоприятным климатом в размере 5% от суммы кредита, а в традиционных сельскохозяйственных районах до 3%). Выплачивается государством и единовременная расчетная общая сумма процентов по кредиту, но инвестиционный вклад хозяйств в собственные проекты при этом не должен быть менее 10%. Вдобавок существует в Германии система помощи начинающим фермерам, включающая в себя помимо безвозмездных пособий, займы до 200 000 евро (под 5% годовых), общественные займы на строительные цели (под 1,5% годовых), а так же договор страхования предоставляемого для приобретения средств производства кредита (страховой тариф 0,4%). Вдобавок фермеры Германии не платят промысловый налог, однако предприятия обслуживающие сельское хозяйство от него все же не освобождаются.

Как показывает статистика уровень государственной поддержки АПК в мире остается достаточно высоким. Исключительно важная роль сельскохозяйственного производства еще раз подтвердилась после глобального продовольственного скачка 2007 года, и вопрос о необходимости государственного регулирования АПК вновь остро вернулся на повестку дня. Вмешательство государства в рынки сельхозпродукции является распространенной практикой, не смотря на сокращение доли АПК в экономически развитых странах. Причина этого – обеспечение выгодных для производителей и доступных для потребителей цен. Рост государственной поддержки АПК во всем мире ставит этот вопрос как один из наиболее важных для формирования стабильного продуктового рынка любой страны заинтересованной в высоком уровне продовольственной безопасности населения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гончарова И.В. Роль личных подсобных хозяйств в развитии сельского хозяйства и сельских территорий / И.В. Гончарова, А.В. Гааг // Вестник Новосибирского государственного аграрного университета / НГАУ – Новосибирск, 2016. – №2(39). – С. 172-177.
2. Жиделева В.В. Экономика предприятия / В.В. Жиделева, Ю.Н. Каптейн. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 136 с.
3. Колесников А.А. Wirtschaft, Unternehmen und Banken in Deutschland / Экономика, предприятия и банки Германии / А.А. Колесников. – М.: Антология, 2014. – 112 с.
4. Кузнецова Э.Р. Роль и значение инвестиций в сельскохозяйственном производстве / Э.Р. Кузнецова // Экономика АПК Предуралья. Научно-практический журнал, 2007, №6.

К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ МЕНЕДЖЕРА

И.А. Жукова

Г.А. Рехтина, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Современные преобразования нашего общества с особой остротой показали проблему профессиональной самореализации управленческих кадров. Стало очевидным, что управленческая деятельность требует внесения изменений в соответствии с требованиями времени. Это подразумевает качественно новый уровень профессиональной подготовки менеджеров. Необходимым условием здесь является актуализация процессов самостоятельного развития менеджеров в области повышения

компетенций саморазвития, самооценки, самоопределения, саморегуляции и, таким образом, достижения высшего уровня определения Я-концепции управленца как личности, так и профессионала [2].

Профессиональное развитие представляет собой систематическое подкрепление, усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника [5].

Развитие личности менеджера происходит благодаря разнообразию видов его деятельности и взаимодействия с другими людьми. Безусловно, наибольшая активность происходит тогда, когда разносторонний профессионализм дополняется саморазвитием. Но, не все менеджеры способны к саморазвитию.

Основа саморазвития менеджера заключается в следующем:

- видеть свои недостатки и ограничения;
- анализировать их причины в собственной деятельности;
- критически оценивать результаты своей работы, причем не только неудачи, но и особенно успехи [4].

Также невозможно не отметить и то, что менеджер реализует свою деятельность и повышает свой уровень развития благодаря коллективу, в котором он работает. Сплочённость, общая цель, готовность к любой трудности доказывает это. Д. Бальдони выделяет следующие направления, которые управленец должен развивать в своем коллективе для достижения успехов в новых условиях:

- сделать цель главным объектом внимания. Лидеры должны оперировать этим чувством понимания цели в частности для того, чтобы использовать таланты работающих в них людей для достижения желаемых результатов;
- прививать ощущение смысла окружающим. Важным является объяснение сотрудникам смысла и цели деятельности организации, чтобы они осознавали свою роль и понимали, что происходит;
- сделать неопределенность удобной для сотрудников. Ощущение и осмысление цели может дать сотрудникам искомое направление движения в условиях неопределенности;
- превратить благие намерения в прекрасные результаты. Целеустремленность может стать фактором, позволяющим людям увязать их работу с тем, что требуется организации. Когда это происходит, сотрудники приобретают способность превращать свои идеи в прикладные решения, которых ждет потребитель;
- допускать возможность и успеха, и неудачи. Ни одной компании не удастся процветать постоянно, но необходимо дать сотрудникам возможность думать и действовать креативно – и время от времени терпеть в этом неудачи;
- выращивать будущих лидеров. Мудрые компании целеустремленно подходят к воспитанию лидеров завтрашнего дня. Они интегрируют развитие руководящих навыков с повседневным операционным управлением;
- готовиться. Целеустремленным организациям нужны лидеры, которые хорошо знают себя, то есть имеют внутренний компас, указывающий правильное направление.

Эти компоненты, ни в коем случае не являются законченными. Все это является отправными точками работы менеджера [3].

Для того чтобы менеджер, встал на правильный путь, определил для себя суть предпосылок, необходимо чтобы он прошел обучение, объем которого индивидуален для каждого, длительность такого обучения тоже различна.

Наличие мотивация у менеджера к саморазвитию, свидетельствует о том, что руководитель уже сам способен сделать максимальные усилия, для того чтобы полностью реализовать себя как профессионального работника и показать себя с достойной стороны. Только грамотный и разбирающийся в этих вопросах менеджер может точно определить реальные возможности и направление своего развития. Возможности отражаются в задачах развития, которые менеджер ставит перед собой.

Задачи в свою очередь бывают реальными и нереальными. Менеджер должен четко видеть и понимать границы этих задач [4].

Существуют три направления профессионального развития.

- формирование умений и качеств, которых у менеджера нет, но которые ему необходимы;
- развитие имеющихся положительных умений и качеств, которые можно усилить, если их совершенствовать целенаправленно;
- устранение недостатков и ограничений, снижающих эффективность деятельности менеджера и мешающих профессиональному росту.

Работа в любом из этих направлений является сложной и психологически трудной задачей.[4]

Современный менеджер должен обладать личностными и профессиональными качествами. К профессиональным качествам менеджера относятся желание и умение руководить, профессиональное и критическое мышление, профессиональная компетентность, мотивация к выполнению профессиональной деятельности, к успеху, готовность к риску, творческий подход, умение работать в команде, сотрудничество, кооперация с коллегами, требовательность к себе и сотрудникам, способность к самообразованию, умение четко выражать свои мысли и убеждать, умение выслушивать и понимать людей в организации, умение сдерживать данное слово, умение формировать в коллективе уважительные, доброжелательные, тактичные отношения, умение быть справедливым, осознание социальной значимости профессии, стремление к личностному и профессиональному саморазвитию и др. В число личностных качеств менеджера входят: честь, достоинство, ответственность, самостоятельность, внутренняя дисциплинированность, целеустремленность, решительность, добросовестность, внутренняя организованность, коммуникабельность, доброжелательность, энергичность, инициативность, нравственность, моральная устойчивость, стрессоустойчивость, терпеливость, лидерские качества, аналитические и организаторские способности и др. [1]

Эффективность саморазвития менеджера зависит от внешних факторов:

- организационных и социально-психологических условий профессиональной деятельности, в более широком контексте – от корпоративной культуры организации;
- доступности для него современных информационных систем, а также подготовленности к работе с ними;
- методического обеспечения условий профессионального развития [4].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что сущность профессионального развития менеджера прямо зависит от качеств, которыми наделен человек, от коллектива в котором он работает, от возможностей и задач, которые он ставит перед собой. Несомненно, важную роль играет мотивация человека к саморазвитию. Так же следует отметить и то, что не может быть развитие профессионала без стремления выполнять свои должностные обязанности эффективно и качественно, что в свою очередь зависит от отношения менеджера к своей работе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Сибирякова Т.Б. Основы профессионального развития менеджера (введение в направление подготовки): учеб. пособие / Т.Б. Сибирякова. – Волгоград: Экспресс-печать. – 2013. – 184 с.
2. Тихонова В.И. Духовно-нравственное развитие будущего менеджера в процессе профессиональной реализации: монография / В.И. Тихонова; под науч. ред. д-ра пед. наук., проф. И.Ф. Плетеневой. – Липецк: ЛГПУ, 2016. – 185 с.
3. Бальдони Дж. Лидировать со смыслом. Дать вашей компании стимул верить в себя/ Джон Бальдони. Издательство: Эксмо. – 2014. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://loveread.ec/view_global.php?id=55052/ (Дата обращения: 15.12.2016).
4. Гительман Л.Д. Условия вашего совершенствования и профессионального саморазвития. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа:

<http://www.elitarium.ru/samorazvitie-samosovershenstvovanie-menedzher-rukovoditel-sposobnost-motivaciya-umenie-professionalnoe-razvitie-navyk-samoobuchenie/> (Дата обращения: 16.12.2016).

5. Профессиональное развитие: план, программа. Этапы профессионального развития персонала, личности // Человек и профессионал [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://chelpo.ru/get-professional/professional-development>. (Дата обращения: 15.12.2016).

БЕЗРАБОТИЦА, ЕЁ ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ

А.А. Жученко

Салова А.И., ст. преп.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Проблема безработицы в наши дни весьма актуальна, ведь занятость населения является одной из самых значимых социально-экономических трудностей, касающихся и тревожащих не только государство, но и каждого из нас.

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы не задействована в производстве товаров и услуг.

Реальный уровень безработицы представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека. Для многих людей лишение работы приводит к понижению уровня жизни, а также причиняет психологическую травму.

Интересно то, что коэффициент занятости в РФ составляет 94,6% , но только 0,99% граждан являются зарегистрированными безработными, а, следовательно, остальные 4,41% это скрытая безработица.

Причинами возникновения безработицы выступают: высокая цена рабочей силы (зарплата), требуемая её продавцом (соискатель рабочего места); низкая цена рабочей силы, устанавливаемая покупателем (работодатель); потеря работы (увольнение), добровольный уход с работы, обычно снованиями для смены работы являются: поиск условий труда, удовлетворяющих желанием сотрудника, отсутствие интереса к работе, увольнение, изменение места жительства;

Последствия безработицы проявляются на психологическом, социальном и политическом уровнях. На индивидуальном уровне они проявляются в том, что если человек долгое время не может найти рабочее место, то это может привести к стрессу, отчаянию, нервному срыву, заболеванию сердца, разладу в семье.

Экономические последствия безработицы на индивидуальном уровне заключаются в потере дохода или части дохода, а также в потере квалификации и поэтому уменьшении шансов найти высокооплачиваемую престижную работу в будущем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Давыдов С. Предельная привлекательность работы: понятие и измерение / С. Давыдов //Общество и экономика. – 2011 – № 8-9. – С. 228-247.
2. Низова Л. Центр занятости населения в системе социального партнерства / Л. Низова // Человек и труд. – 2012. – № 9. – С. 21-23.

СИСТЕМА МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

О.В. Иванова

Ю.И. Рыбаков к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

В статье рассматривается проблема муниципального управления системой дошкольного образования, анализируются правовые акты, регулирующие систему дошкольного образования, анализируются статистические данные, характеризующие муниципальное управление города Новосибирска в сфере дошкольного образования.

В современном мире систему дошкольного образования считают приоритетным направлением государственной образовательной политики Российской Федерации.

Из перечня базовых нормативных правовых актов, определяющих задачи органов местного самоуправления в области образования, можно назвать статью 43 Конституции РФ, Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», Закон РФ «Об образовании», федеральные законы «Об утверждении федеральной программы развития образования», а также указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, приказы Минобрнауки России, региональные НПА.

Согласно статье 10 Федерального закона «Об образовании», ступень дошкольного образования является отдельным уровнем общего образования наравне с прочими уровнями образования. Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) утверждается для каждого уровня общего образования (ст. 5, ч. 3), включая и дошкольное. Это можно назвать новым вызовом системе образования. Причиной этому есть как политические решения в потребности обновления содержания воспитания и обучения наших детей, так и модернизация муниципальной системы дошкольного образования. В полной мере встала проблема изменения ее содержания, методов и форм организации. [7]

Управление дошкольным образованием на муниципальном уровне – это динамический процесс влияния на муниципальные дошкольные образовательные учреждения муниципальным органом управления дошкольным образованием, который направлен на реализацию благоприятных условий для их оптимального развития и функционирования. За последние десять лет в сфере дошкольного образования произошли качественные изменения, характеризующие переходом от унитарной образовательной системы к вариативной. Это послужило фактором обновления и в области организации, содержания и технологии дошкольного обучения и воспитания. Представим некоторые направления этих обновлений:

1. Необходимо развивать новые модели и формы дошкольного образования для того, чтобы обеспечивать доступность и качество дошкольного образования;
2. Следует пересмотреть нормативно-правовое обеспечение дошкольного образования;
3. Необходимо разработать новые, финансово-экономические механизмы;
4. Обновить содержание и технологии дошкольного образования;
5. Требуется развивать информационные и материально-технические ресурсы;
6. Повышать качество кадрового обеспечения. [4]

В связи с этим в управлении дошкольным уровнем образовательной системы формируются обновленные идеи, концепции, инновационные подходы, которые отражают ориентированность на личность и её развитие. Это дает возможность проявить внутренние инновационные ресурсы субъектов образовательного процесса.

Таким образом, инновационным подходом к управлению можно считать подход, который способствует развитию субъектов и систем с использованием определённой

совокупности управленческих нововведений. Согласно практике, переход к инновационному режиму обеспечит её динамичное развитие, целенаправленное изменение. Причем дошкольные образовательные учреждения благоприятно развиваются с условием обновления педагогической и управленческой деятельности в новых социокультурных условиях.

В свою очередь, муниципальная политика в сфере образования базируется на таких принципах, как:

- гуманизм, приоритетными становятся общечеловеческие ценности жизни и здоровья, развитие свободной личности;
- доступность образования, условия для обучения детей с разными уровнями подготовки и развития, а также адаптивность к особенностям обучающихся;
- принцип свободы и плюрализма в образовании;
- светский характер образования.

В систему управления образованием на муниципальном уровне входит ряд элементов: образовательные программы и государственные образовательные стандарты разного уровня и направленности, образовательные учреждения, которые их реализуют, муниципальные органы управления образованием и подведомственные учреждения, и организации.

Деятельность муниципальных образовательных учреждений регулируют типовые положения об образовательном учреждении, которые утверждены Правительством РФ, и уставы данных образовательных учреждений. Органы местного самоуправления являются учредителями муниципальных учреждений образования. На основе принятого ими решения органы управления муниципальным имуществом дают право учреждениям образования владеть объектом собственности и бесплатно пользоваться участком земли. Нужно помнить, что собственник может изъять муниципальную собственность при определенном условии. [5]

Органы местного самоуправления в области образования обязаны планировать, организовывать, регулировать деятельность муниципальных органов управления образованием, определять их структуру и полномочия, назначать и увольнять руководителей местных органов управления образованием. [3; с. 254-260]

Согласно экспертной аналитике, Новосибирск рассматривается как подготовленный к реализации концепции непрерывного образования город, в частности в сферах науки и техники, одним из лучших городов по уровню развития образовательного комплекса, потенциалу науки, проектно-конструкторского творчества и опыту инновационной деятельности населения. [6]

Сегодня в системе образования 275 дошкольных образовательных учреждений: из них 247 – муниципальные. Дошкольные отделения с двенадцатичасовым пребыванием открыты в 37-ми общеобразовательных школах. Численность детей в муниципальных образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, только за последние три года увеличилась более чем на 10 тыс. и к концу 2016 года составила более 81 тыс. детей. Согласно статистике, наконец, 2016 года, в отрасли «Образование» трудится более 34 тыс. человек, из них более 18 тыс. – педагогические работники. [1]

Однако, существует и ряд проблем муниципального управления сферой дошкольного образования, а именно:

- 1) необеспеченность в полном объеме потребности в местах в дошкольных образовательных учреждениях для детей дошкольного возраста;
- 2) неустойчивость и неясность требований к системе дошкольного образования;
- 3) низкий уровень материального стимулирования работников сферы дошкольного образования;
- 4) дефицит материальных ресурсов для содержания объектов дошкольного образования.

Считаем, что для повышения эффективности системы дошкольного образования необходимо совершенствование деятельности органов муниципального управления

сферой дошкольного образования по решению вышеназванных проблем, что может быть достигнуто с помощью специальных методов, форм и средств. Это поможет вывести дошкольное образование на требуемый уровень.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Об основных итогах работы муниципальной системы образования города Новосибирска в 2016 году и задачах на 2017 год [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: URL.: <http://novo-sibirsk.ru/news/75525/> (Дата обращения 01.05.2017).
2. Разработка образовательной политики органов государственного муниципального управления [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: URL.: <http://revolution.allbest.ru/law/d00667699.html> (Дата обращения 01.05.2017).
3. Система муниципального управления: учебник для вузов. / под редакцией В. Б. Зотова. / – СПб.: Лидер, 2005. – 493 с: ил. – (Серия «Учебник для вузов»).
4. Система образования Новосибирской области [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: URL.: <http://www.websib.ru/info/stat/> (Дата обращения 1.05.2017).
5. Теоретические основы муниципального управления в сфере образования [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: URL.: <http://www.studfiles.ru/preview/3799667/page:2/> (Дата обращения 01.05.2017).
6. Устав города Новосибирска [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: URL.: <http://novo-sibirsk.ru/about/charter/> (Дата обращения 1.05.2017).
7. Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: URL.: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (Дата обращения 1.05.2017).

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

Д.В. Иоганес

Б.А. Ковтун, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Одним из актуальных направлений экономических исследований в последние годы становится разработка механизмов устойчивого развития сельских территорий, необходимость которых обусловлена усилением внимания со стороны государства к проблемам сельских территорий, осознанием того, что без развития селообразующих предприятий аграрного сектора экономики невозможно повысить уровень и качество жизни сельского населения [1-4].

В настоящее время уровень жизни населения в сельских территориях невысок. Ухудшается экологическая ситуация, продолжается разрушение предприятий аграрной сферы в сельской местности, вызывающие отток трудоспособного населения и рост безработицы.

Переход к устойчивому развитию сельских территорий достаточно проблематичен. Он должен в первую очередь начинаться на уровне государственной власти. Особое внимание имеют факторы, связанные с общей политической, макроэкономической и социальной стратегией государства.

Устойчивое развитие сельской территории во многом зависит от региональной специфики: отраслевой специализации, инфраструктуры, финансовой устойчивости региона.

Развитие сельских территорий подразумевает наличие механизма управления, т.е. целенаправленного воздействия на сложнейший экономический объект,

представляющий собой комплекс жизнедеятельности человеческого сообщества, определяемой территорией [3].

Главным внутренним фактором обеспечения устойчивого развития является повышение конкурентоспособности сельской территории и ее аграрного сектора как одного из главных условий повышения качества жизни населения. Необходимо развивать приоритетные отрасли экономики, усиливать диверсификацию социальной направленности экономической деятельности села, содействовать развитию малого бизнеса, фермерских и личных подсобных хозяйств [1].

Поскольку объемы производства в хозяйствах крупных сельхозтоваропроизводителей имеют тенденцию к сокращению, в сельской местности необходимо развивать малые формы хозяйствования, которые способны создавать конкурентоспособную продукцию, а также повысить самозанятость сельских жителей.

Важным шагом в направлении устойчивого развития сельских территорий является создание потребительской кооперации, включающей перерабатывающие, закупочные, снабженческие кооперативы, что позволяет реализовывать свою продукцию не только крупно-, но и мелкотоварным производителям. Особенно это важно для малонаселенных сел и деревень, где затруднен сбыт продукции, произведенной на личных подворьях. Реализация произведенной продукции через специализированные торговые точки даст возможность поставлять на рынок экологически чистые продукты питания.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Мищенко Инна Витальевна Основные факторы устойчивого развития сельских территорий // Известия АлтГУ. 2010. №1-2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-factory-ustoychivogo-razvitiya-selskih-territoriy> (Дата обращения: 03.05.2017).
2. Муниципальное управление социально-экономическим развитием Маслянинского района Новосибирской области: Пилотный проект / В.Н. Папело, А.Н. Мельникова, Б.А. Ковтун. / Под ред. В.Н. Папело. – Новосибирск: СибАГС, 2006. – 407 с.
3. Корчагина И.А. Развитие сельских территорий Алтайского края: проблемы и пути решения // Science Time. 2014. №7 (7). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitiye-selskih-territoriy-altayskogo-kрая-problemy-i-puti-resheniya> (Дата обращения: 03.05.2017).
4. Папело В.Н. Сибирская модель устойчивого развития сельских территорий /Ковтун Б.А., Папело В.Н. // АПК: Экономика, управление, 2014. – № 2. – С. 71-75.

ПРОБЛЕМЫ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

К.С. Калинина

Б.А. Ковтун, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Новосибирская область является крупнейшим транспортно-распределительным узлом Сибири и Дальнего Востока. Транспортный комплекс Новосибирской области располагает локальными центрами накопления, обработки и распределения грузо- и пассажиропотоков, с комплексами складских и таможенных терминалов, вокзалов, аэропортов и в совокупности выполняет функции концентрирующего и распределяющего узла [1,2].

В настоящее время можно выделить ряд проблем оказывающих влияние на эффективность функционирования транспортной системы региона:

- стремительно растущий пассажиропоток;
- рост автомобилизации;
- высокая плотность транспортных, промышленных и логистических объектов;
- слаборазвитая автодорожная сеть;
- высокий уровень износа транспортной системы;
- низкий уровень развития судоходных путей;
- дефицит качественных складских объектов [3,4].

Для решения проблем транспортного комплекса Новосибирской области необходимо:

1. Развитие автомобильных дорог Новосибирской области и улично-дорожной сети.
2. Создание комплексных пересадочных пунктов и перегрузочных районов, привлечение дополнительных перевозчиков, новых авиакомпаний.
3. Развитие инфраструктуры железнодорожного транспорта в зонах активного экономического развития территории Новосибирской области, обеспечение пассажирских и грузовых железнодорожных перевозок.
4. Развитие наземного и подземного городского транспорта, формирование сети автовокзалов и автостанций, оптимизация маршрутной сети пассажирских перевозок, внедрение электронной продажи билетов на все виды транспорта, обеспечения повышения уровня безопасности на транспорте [2].
5. Развитие современных терминальных складских и контейнерных комплексов на территории Новосибирской области, в том числе создание условий для привлечения дополнительных грузопотоков.
6. Развитие грузовой базы, перевозок и инфраструктуры речного транспорта, модернизация флота, ремонтно-строительных и перегрузочных мощностей, развитие внутренних водных путей [3].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон от 9 февраля 2007г. №16-ФЗ «О транспортной безопасности»// [Электрон. ресурс]: – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Концепция развития транспортной инфраструктуры Новосибирской области» // [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/5432262>.
3. Задачи стратегического управления и приоритеты развития Сибири / Б.А. Ковтун, В.Н. Папело // *Фундаментальные исследования*, 2015. – № 12-2. – С. 396-400.
4. Муниципальное управление социально-экономическим развитием Маслянинского района Новосибирской области: Пилотный проект / В.Н. Папело, А.Н. Мельникова, Б.А. Ковтун. / под ред. В.Н. Папело. – Новосибирск: СибАГС, 2006. – 407 с.

ПРОБЛЕМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В ОРГАНАХ ВЛАСТИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

М.В. Канеп

Б.А. Ковтун, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» противодействие коррупции – это деятельность

федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.[1]

В настоящее время коррумпированы все уровни власти: различные сферы муниципального, регионального и государственного управления. Усиление коррупции ведет к дальнейшему ослаблению институтов всех уровней власти, отсутствию доверия к ней со стороны граждан, формирует в людях социальную пассивность, деморализует общество, возбуждая в нем агрессивность. Очевидно, насколько необходима рассматриваемая технология в государственном и муниципальном управлении.

Согласно существующим правовым актам и регулярным отчетам всех государственных учреждений в стране ведется активная борьба с коррупцией, которая осуществляется путем применения системы технологий различного характера по противодействию коррупции. Меры политико-идеологического характера включают информационную поддержку и направлены на повышение показателя «открытости» осуществления процессов, связанных с государственным и муниципальным управлением. Правовые технологии предусматривают установление правовых норм, определяющих ответственность при совершении коррупционных деяний и ужесточение уже существующих норм права. Меры организационно-технического характера выражаются в утверждении специальных органов по координации антикоррупционной деятельности, организации получения информации о готовящихся и совершенных преступлениях, так или иначе связанных с коррупцией.

На основе анализа федерального законодательства о государственной (муниципальной) службе, можно прийти к выводу, что все меры по противодействию коррупции, существующие на государственной и муниципальной службе Российской Федерации в настоящее время можно разделить на пять основных групп:

- антикоррупционные ограничения;
- антикоррупционные запреты;
- антикоррупционные требования к служебному поведению;
- антикоррупционные обязанности;
- антикоррупционные процедуры [3].

В то же время, по данным Всемирного Банка коррупционный оборот в России составляет практически половину ВВП – 48%.

При исследовании данной темы представляется необходимым определить причины, которые порождают коррупцию как явление. Многие из них лежат в юридической плоскости: система нормативно-правовых актов, являясь несовершенной, оставляет возможности для совершения действий коррупционного характера, «не противоречащих законодательству». Кроме того, определенное влияние оказывает бюрократизация и «непрозрачность» деятельности органов государственного и муниципального управления. Также существуют и экономические причины, порождающие развитие коррупции, но не менее важной, хоть и редко называемой, является низкий уровень культуры, в частности правовой, граждан Российской Федерации, а также самих государственных и муниципальных служащих и претендентов на эти должности.

В развитых странах «гражданская честь», «чувство профессионального долга» и ответственность государственного или муниципального служащего – неотъемлемые профессиональные качества, во многом определяющие стиль деятельности и влияющие на принятие решений. Такие качества формируются у человека не с раннего детства, а при обучении в школе и высших учебных заведениях, в связи с чем бесспорной задачей

образовательных учреждений, осуществляющих деятельность по представлению услуг профильного образования по направлению «государственное и муниципальное управление» и не только, формирование такого мировоззрения, где в основе мотивация к общественно полезной деятельности и труду, не допускающая удовлетворения эгоистичных потребностей и потребностей других граждан путем использования служебного положения, но не имеющих отношения к должностным полномочиям.

В Российской Федерации, согласно ст. 3 Федерального закона №273 «О противодействии коррупции», все рассматриваемые и применяемые в стране технологии по борьбе с данным явлением основываются на следующих принципах:

1) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;

2) законность;

3) публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;

4) неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

5) комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер;

6) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

7) сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами.[1]

На наш взгляд, системообразующим является принцип открытости государственного и муниципального управления, так как только при «прозрачной» работе органов власти возможна реализация принципа, предусмотренного п. 4 вышеназванной статьи, и именно его обеспечение является предпосылкой для общественного контроля. Таким образом, в настоящее время важно разработать модель формирования государственного и муниципального служащего, выявить качества, которыми он должен обладать, выявить способы повышения культуры и правовой грамотности населения, а также создать в стране атмосферу нетерпимости к деяниям коррупционного характера [2,4].

Успешное противодействие коррупции в органах власти приведет к таким результатам, как: прогрессивное развитие общества, повышение уровня жизни граждан, устойчивость национальной безопасности, повышение престижа государства на мировой арене.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» // СПС КонсультантПлюс.

2. Голубина Ж.И. Современные технологии муниципального управления / Ж.И. Голубина, З.Н. Бичоева // Новое слово в науке: перспективы развития : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 10 апр. 2016 г.) / ред. кол.: О. Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – № 2 (8). – С. 220–221.

3. Данакари Р.Р. Меры противодействия коррупции в сфере государственного и муниципального управления / Р.Р. Данакари, П.М. Омарова // Молодой ученый. – 2016. – №11. – С. 1275-1277.

4. Муниципальное управление социально-экономическим развитием Маслянинского района Новосибирской области: Пилотный проект / В.Н. Папело, А.Н. Мельникова, Б.А. Ковтун / под ред. В.Н. Папело. – Новосибирск: СибАГС, 2006. – 407 с.

УПРАВЛЕНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКОЙ НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ ИСКИТИМСКОГО РАЙОНА

Л.А. Карпова

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В Искитимском районе развитием молодежной политики занимаются 2 человека. К сожалению, объем работы, необходимой для системности и качественного результата, не может быть выполнен данными работниками.

Было выявлено, что молодежь Искитимского района тревожат следующие проблемы:

- отсутствие мест для культурного досуга и проведения свободного времени;
- трудоустройство несовершеннолетних, молодежи, не имеющей стажа работы и студентов на основе частичной или полной занятости;
- открытие субъектов малого и среднего предпринимательства;
- низкая информированность молодежи о существующих программах и проводимых мероприятиях;
- отсутствие жилья для молодых семей.

Для большинства проблем уже реализуются специальные целевые программы.

При разработке рекомендаций было решено акцентировать внимание на решение трех молодежных проблем, в данный момент имеющих малую долю внимания со стороны муниципальных властей:

- низкая информированность молодежи о существующих программах и проводимых мероприятиях;
- отсутствие мест для культурного досуга и проведения свободного времени;
- трудоустройство несовершеннолетних, молодежи, не имеющей стажа работы и студентов на основе частичной или полной занятости.

Эти проблемы могут быть решены при создании молодежного центра, где молодые люди смогут устроиться на временной или постоянной основе на работу.

Финансирование мероприятий по реализации Концепции будут осуществляться из следующих основных источников:

- областной бюджет;
- бюджет Искитимского района;
- внебюджетные средства

Главным результатом реализации Концепции должны стать улучшение положения молодежи в обществе и, как следствие, увеличение вклада молодых людей в развитие Искитимского района и НСО.

К ожидаемым результатам улучшения положения молодежи относятся повышение уровня здоровья и качества образовательных услуг, доходов молодых людей в сравнении с предыдущим периодом и доходами взрослого населения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Официальный сайт администрации Искитимского района [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://iskitim-r.ru/>
2. Ручкин Б.Н. Молодежь как стратегический ресурс развития общества / Б.Н. Ручкин, В.А. Родионов, А.В. Печников // Социально-гуманитарные знания. – 2013. – №1. – С.155-160.
3. Суховская А. Проблемы трудоустройства и самореализации молодежи в небольших муниципальных образованиях / А. Суховская // Управление персоналом. – 2011. – №10. – С.45-46.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИЙ

Д.А. Картавых
С.В. Шарыбар, д.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

«Инвестиционная привлекательность региона – это совокупность факторов, влияющих на целесообразность, эффективность и уровень рисков инвестиционных вложений на территории данного региона».⁵

Большую роль в формировании инвестиционной привлекательности региона играют органы власти, осуществляющие свою деятельность на данной территории.⁶

Исследуя мировой опыт, можно сказать, что активное привлечение и рациональное использование инвестиций – самый быстрый путь к подъему экономического развития региона на новый уровень.⁷

Город Детройт, штата Мичиган, США, демонстрирует возможности развития пригородов одновременно с полным упадком центрального города. Детройт получил статус столицы американского автомобилестроения XX века, за счет открытия Генри Фордом массового производства автомобилей. Бурное развитие этой сферы омрачил нефтяной кризис 70-х годов XX века, за которым последовало банкротство и закрытие градообразующих предприятий, отток населения и упадок городской среды в целом.

Власти предпринимали попытки «оживить» город. В 1977 году на набережной реки открылась первый многофункционального комплекса, четыре 39-этажные административные башни окружают центральную 73-этажную высотку, где разместилась гостиница.

Открывались торговые центры, рестораны, кинотеатры. Именно Детройт стал местом проведения международного автосалона.

Еще одной попыткой «вдохнуть жизнь» в город стало открытие тут сразу 3 крупных казино, что превратило город в крупный игорный центр северо-востока США. Город Детройт – стал местом дислокации обладателя Кубка Стэнли Detroit Red Wings, а также центром музыкальной культуры.

Муниципальные власти и отдельные инвесторы осуществляют деятельность по реконструкции старых городских зданий, в числе которых два исторических гранд-отеля 1912 и 1924 годов постройки. В следствии этого, туризм объявлен новым витком в развитии городской жизни Детройта.

К сожалению, успешные примеры инвестиционной деятельности, не могут изменить общую тенденцию: отток населения, рост уровня бедности и плачевное экономическое положение. Детройт продолжает лидировать среди крупных городов США по количеству убийств, здесь по-прежнему пустует около 40 000 домов и участков. Кульминацией драматичного падения города стало его банкротство летом 2016 года – накопившиеся в 18,5 миллиардов долларов долги в конце концов город обслуживать стал не в состоянии.⁸

⁵ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2015. — 495 с.

⁶ Гнедовский В. Современные проблемы развития постиндустриального общества в городах США и Европы. – Изд-во «Русский архипелаг», 2005.

⁷ Палатина Н.В. Инвестиционная политика регионов: особенности формирования и реализации /Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 7(22).

⁸ Инвестиции в основной капитал [Электронный ресурс] // BASHSTAT.GKS.RU: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики.

Детройт наглядно продемонстрировал все недостатки моноцентричной экономики, когда путь от процветания до забвения, от столицы мира до города-призрака можно пройти за считанные годы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гнедовский В. Современные проблемы развития постиндустриального общества в городах США и Европы. – Изд-во «Русский архипелаг», 2005. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.archipelag.ru/geoeconomics/postindustrializm/version/contemporary-problem>. (Дата обращения: 05.05.2017).
2. Рагулина Ю.В. Пространственная интеграция территорий / Ю.В. Рагулина, А.В. Богомолов // Наука и современность. – 2013. – №24. – С. 163–167 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://journal.asu.ru/index.php/ec/article/viewFile/998/699> (Дата обращения: 06.05.2017).
3. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2015. – 495 с. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <https://sibac.info/studconf/econom/xxii/38833>.
4. Палатина Н.В. Инвестиционная политика регионов: особенности формирования и реализации / Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 7(22). [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: [http://sibac.info/archive/economy/7\(22\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/7(22).pdf) (Дата обращения 6.05.2017)⁹.
5. Инвестиции в основной капитал [Электрон. ресурс] // BASHSTAT.GKS.RU: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://goo.gl/DDZjpW>. (Дата обращения 6.05.2017).
6. Шарыбар С.В. Оценка конкурентоспособности неурбанизированных территорий (на примере Новосибирской области Российской Федерации) / С.В. Шарыбар, А.И. Сучков, В.Н. Папело // Актуальні проблеми економіки. 2016, №1. С.159-167.

К ВОПРОСУ ОБ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

К.В. Козьминых

Г.А. Рехтина, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Как правило, кризис существенным образом влияет на управление организацией. Руководителям различных уровней приходится зачастую работать в новых условиях, которые ставят перед ними сложные задачи. В большинстве случаев такое управление становится экстремальным. Руководители озадачены планированием новых, нестандартных схем управления производством, продажами, финансами, маркетингом, а также персоналом. Для выживания в условиях кризиса необходим особый психологический настрой управленческой команды и коллектива организации в целом [2,3].

Существуют два принципиальных подхода к повышению уровня конкурентоспособности организации, находящейся в кризисной ситуации. Первый нацелен на ликвидацию имеющихся недостатков в структуре организации,

⁹ Рагулина, Ю.В. Пространственная интеграция территорий / Ю.В. Рагулина, А.В. Богомолов // Наука и современность. – 2013. – №24. – С. 163–167.

препятствующих повышению конкурентоспособности персонала. В кадровой работе этот подход реализуется на практике в форме реорганизации, проявляющейся в устранении структурных подразделений и работников, которые соотносятся со стратегией вывода предприятия из кризисной ситуации. Второй подход ориентирован на поиск уникальных характеристик организации, создающих притягательный для потребителей образ [1].

В период кризиса менеджерами может быть допущен ряд ошибок. Рассмотрим некоторые из них.

1) Не редко менеджеры забывают про один из ключевых моментов эффективного управления, мотивацию. Проблема заключается в частности в том, что создание системы материального стимулирования работников, не учитывающей перспектив их профессионального роста, порождает нелояльное отношение к организации среди значительной части персонала. В условиях кризиса возможности мотивации ограничены, однако в этом и проявляется искусство профессионального менеджера – следует выстроить индивидуальный план мотивации для каждого подчиненного [1,2].

2) Следующей распространённой ошибкой является «информационная блокада» относительно своего персонала. Руководитель сокращает объёмы предоставленной информации для сотрудников, придерживаясь принципа «меньше знают – будут лучше работать». На деле же, одной из наиболее сильных фрустраций, причиной плохого настроения и снижения трудоспособности является отсутствие информации [2].

Как утверждает М. Магура, «эффективный информационный обмен между руководством и сотрудниками компании особенно важен в период запуска антикризисной программы, когда безудержное распространение слухов может свести на нет все усилия. Необходимо, чтобы информация, доводимая до сотрудников, была понятна и многократно повторялась для лучшего усвоения».

Безусловно, задача умелого менеджера заниматься фильтрацией информации, и разделением на ту, которую можно предоставить подчинённым, и ту, которая не принесёт пользы. [2,3]

3) Ещё одним неэффективным решением можно считать сокращение расходов на обучение и повышение квалификации персонала, исходя из того, что в кризис нет средств на подобные затраты. Стоит отметить, что кризис является не только проблемой, но и новой возможностью. Появляется больше времени для выхода на новые этапы, рубежи. Корпоративное обучение поможет не только сконцентрироваться на новых целях, но и определить план их достижения. Ещё не стоит забывать, что в большинстве случаев в условиях кризиса, цены на такое обучение становятся ниже, а значит нельзя упустить появившуюся возможность. Менеджеры, отрицающие данную теорию, не осознали в полной мере всей важности вопроса обучения персонала [1,2].

Процесс мобилизации кадрового потенциала кризисного предприятия на реализацию плана финансового оздоровления может быть представлен в виде следующих основных фаз деятельности антикризисного управляющего:

фаза агитации (создание у персонала ощущения «стратегического дискомфорта», связанного с осознанием того факта, что личная судьба работников зависит от выживания организации, обусловлена радикальными изменениями в стратегии управления; формирование имиджа надежного и влиятельного лидера; установление двусторонних каналов организационных коммуникаций между антикризисным управляющим и коллективом предприятия);

фаза профессионального роста (создание условий для повышения квалификации персонала; формирование механизмов, поддерживающих процессы научения в организации; обеспечение высокого уровня мотивации к саморазвитию у работников кризисного предприятия; формулирование новой миссии предприятия и видение его будущего; использование в организационной коммуникации специальных языковых средств, символов и метафор для эффективного взаимопонимания и эмоциональной

поддержки работников предприятия; освоение работниками предприятия механизмов рыночной экономики, предпринимательской культуры);

фаза интеграции (создание новых ролевых моделей, закрепляющих в культуре кризисного предприятия новые образцы деятельности и поведения; творческое развитие и совершенствование этих моделей на основе постоянного осмысления практики; выбор и реализация серии проектов, в которых успешно воплощаются перспективные идеи, позволяющие объединить усилия всех работников предприятия, находящегося в кризисной ситуации) [1].

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что важнейшей составляющей развития экономики России является профессиональный, эффективный менеджмент, включающий в себя умение осуществлять грамотные действия в условиях кризисных ситуаций [2].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Т.Ю. Базаров. – 10-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 224 с.
2. Колик А. Управление персоналом в условиях кризиса / А. Колик, 2009. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/anticrisis/methodical_material/consultants/people.shtml (Дата обращения: 26.11.2016).
3. Магура М. Управление организацией в условиях кризиса М. Магура // Управление персоналом. – № 2. – 2009. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1883> (Дата обращения: 26.11.2016).

АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ В КОМПАНИИ

А.А. Киселева

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

А.В. Кутко, директор по персоналу
*ОАО «Пауль Хартманн Сибирь»
г. Новосибирск, Россия*

Актуальность выбранной темы заключается в том, что с процессом адаптации на новом месте работы приходится столкнуться любому человеку, и некоторым – не один раз в жизни. От того, насколько эффективно выстроен этот процесс, зависит успешность дальнейшей деятельности сотрудника.

Тема рассматривается различными авторами.

Классики отечественного менеджмента О.С. Виханский и А. И. Наумов (М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014) процесс адаптации представляют как выводы, которые новый сотрудник компании делает, анализируя и оценивая результаты своей трудовой деятельности, изучая рекомендации коллег и руководителей, раздумывая над причинами своих успехов и неудач. Когда человека принимают на новое место работы, взаимодействие с незнакомым микросоциумом потребует от него изменений в нем самом. То, насколько верно сотрудник воспримет правила и нормы организационного поведения, как будет следовать установленным в компании ценностям, насколько он вообще готов меняться, обеспечит успешность либо неуспешность адаптации. Но и трудовой коллектив должен быть готов претерпевать некоторые изменения в связи с возникновением в нем нового звена.

Исследователь современной теории и практики управления Л.И. Дорофеева (Саратов: 2015) определяет адаптацию сотрудников в компании как один из основных

этапов управления человеческими ресурсами, означающий приспособление сотрудника к содержанию и условиям работы, социальному окружению. Новичок приходит в компанию, неизбежно неся с собой новые знания, опыт, идеи, нормы социального взаимодействия – они могут быть приняты или не приняты коллективом организации, способствовать либо же, напротив, мешать выполнению поставленных задач. Поэтому, кроме адаптации, необходимо так же непрерывное обучение сотрудников, которое заключается в целенаправленном создании продуманной системы приобретения ими знаний, умений и навыков для повышения эффективности выполнения ими трудовых функций.

Несколько иное понимание адаптации формулирует П.А. Михненко (М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2014) – как определенной стадии, на которой тенденция возврата к старому сменяется стремлением к совершенствованию новых подходов и принципов.

Автор учебника по управлению персоналом В.М. Маслова (М.: Юрайт, 2015) заявляет, что успешно пройденная адаптация приводит к уменьшению издержек на нового сотрудника, поскольку позволяет ему за короткое время понять суть своей работы и эффективно решать поставленные перед ним задачи, а также экономит время его непосредственных руководителей и других членов коллектива.

Обобщив мнения исследователей теории менеджмента, мы можем выделить следующие виды и формы адаптации сотрудников в компании.

По времени работы – первичная и вторичная. Первичная – для тех, кто совсем не имеет трудового опыта. Вторичная необходима лицам, которые имеют опыт работы в других организациях либо сменили должность в данной компании и нуждаются в совершенствовании знаний и навыков.

По направленности – профессиональная, психофизиологическая, организационная и социально-психологическая. Первая включает такие элементы, как дополнительное освоение специфики профессиональной деятельности на данной должности, знакомство с требованиями трудовой и исполнительской дисциплины, и т.д. Психофизиологическая заключается в приспособлении работника к условиям работы, режиму труда и отдыха. Под организационной понимается ознакомление со структурой управления. Социально-психологическая означает вхождение в трудовой коллектив, усвоение его норм и правил.

По характеру взаимодействия нового члена компании с коллективом – активная и пассивная. В первом случае имеется программа, в соответствии с которой сотрудник вливается в коллектив, обозначены формы и методы обучения должностным обязанностям. Во втором случае сотрудник сам вынужден узнавать тонкости своей деятельности, знакомиться с коллегами.

По результатам адаптационного процесса – отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм. В первом случае сотрудник категорически не принимает нормы и ценности компании. Конформизм означает, напротив, полное признание традиций и правил, установленных в трудовом коллективе, и безукоризненное следование им. Мимикрия проявляется в формальном признании ценностей организационного окружения и следовании установленным правилам поведения, которое маскирует непринятие коллектива и отторжение норм и ценностей организации. При адаптивном индивидуализме, напротив, человек принимает обязательные нормы и ценности компании, но при этом вполне может и не следовать необязательным правилам поведения.

Неадекватно пережитый процесс адаптации приводит к неудовлетворенности человека своей работой, недооценке либо переоценке своих знаний и сил, в результате – невыполнению поставленных задач, к обманутым ожиданиям, разочарованиям, потере интереса к работе. Удержание человека в компании предполагает возникновение у него ощущения командной деятельности, заинтересованности и ответственности за результаты общей работы.

На мой взгляд, адаптация в компании нужна в первую очередь для того, чтобы помочь направить нового сотрудника на продуктивную работу, а так же «влиться» новый коллектив.

Многие компании делают распространенные ошибки при адаптации сотрудников, а именно: увлечение процедурой и бланками и отсутствие целей.

Могу сказать, что я не раз наблюдала удивленные взгляды новых сотрудников, когда после обучения их «не бросали», а наоборот, начинали заниматься дальше, корректно показывали на ошибки, помогали их исправить и главное, не ждали никаких результатов в первые рабочие дни.

Начало работы – это всегда стресс. А адаптация – это прекрасная возможность его преодолеть.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014. – 576 с.
2. Дорофеева Л.И. Основы теории управления / Л.И. Дорофеева. – Саратов, 2015. – 433 с.
3. Котлова А.С. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях / А.С. Котлова, О.А. Попова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 6 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5092> (дата обращения: 17.11.2016).
4. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум / В.М. Маслова. – М.: Изд-во Юрайт, 2015. – 492 с.
5. Михненко П.А. Теория менеджмента / П.А. Михненко. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2014. – 640 с.

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ

М.С. Колесникова

В.Н. Папело, д.э.н., проф.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Одним из важнейших элементов современной экономической системы России является муниципальная собственность. В соответствии с Законом об общих принципах организации местного самоуправления, а также Конституцией РФ муниципальное образование самостоятельно осуществляет все полномочия в отношении принадлежащего ему имущества. Но самостоятельность местного самоуправления невозможна без его финансово-экономической основы, включающей муниципальную собственность.

В настоящее время дефицит финансовых ресурсов муниципальных образований, отставание доходов местных бюджетов от возрастающих потребностей местного сообщества определяют необходимость повышения эффективности использования муниципальной собственности [1].

Этот вопрос актуален в настоящее время, несмотря на множество исследований, большое количество публикаций и изучения данной темы.

Под муниципальной собственностью принято понимать имущество, принадлежащее на праве собственности городским и сельским поселениям, а также другим муниципальным образованиям [2]. Уровень развития и эффективность использования муниципальной собственности служат факторами, от которых во многом зависит качество жизни местного населения. Особенностью данной

собственности является то, что она имеет социальное значение, служит средством благоустройства и используется для извлечения дохода. В большинстве случаев муниципальная собственность не приносит доход, следовательно, лишь разумное управление муниципальным имуществом, путем вовлечения максимального количества объектов в хозяйственный оборот, приведет к процессу коммерциализации пользования собственностью.

Рассмотрим и проанализируем подходы авторов к определению «управление муниципальной собственностью».

А.В. Руднев трактует данное понятие как управленческую деятельность в интересах местного сообщества, связанную с установлением правил, условий использования муниципального имущества с учетом общественных ценностей и достижения целей управления [3].

И.А. Острина понимает управление муниципальной собственностью как совокупность эффективных действий собственника или управляющего, направленных на сохранение основных качеств объекта собственности или ее приращение [4].

Из выше сказанного можно определить управление муниципальной собственностью как сложный и многоаспектный процесс, который характеризуется особенностями субъектно-объектных отношений и определенной направленностью на процессы потребления с целью реализации интересов населения данной территории.

Органы местного самоуправления должны стремиться максимально сохранить управляемость и контроль над муниципальной собственностью на своей территории.

При выборе способа для эффективного управления муниципальным имуществом нужно брать во внимание специфику отраслей, в которых функционируют организации. При решении проблем управления должны учитываться интересы развития местного населения, также необходимо, чтобы все мероприятия, связанные с управлением муниципальным имуществом, были увязаны как по срокам, так и по ресурсам.

Таким образом, повышение эффективности управления муниципальной собственностью можно добиться за счет принятия комплексной программы по управлению и распоряжению муниципальным имуществом. В данной программе будут рассмотрены определенные способы и методы управления. Также необходимо разработать концепцию управления муниципальной собственностью, опираясь на опыт российских городов, главной целью будет создание системы выбора объектов для осуществления муниципального управления, а также эффективного механизма управления и контроля за муниципальной собственностью [3]. Вместе с разработкой данного комплекса мер, следует усилить контроль над использованием муниципальной собственности, а также активизировать деятельность по сокращению сумм дебиторской задолженности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Яценко Д.П. Организация управления муниципальной собственностью (на примере Алексеевского района Белгородской области) / Д.П. Яценко // Студенческие научные исследования. 2015. № 5 [Электрон. ресурс]. URL: <http://student.snauka.ru/2015/05/2471>.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 28.03.2017).
3. Руднев А.В. Проблемы управления государственным и муниципальным имуществом / А.В. Руднев // Сборник докладов по методологическим проблемам развития. – М.: Прима-Пресс-М, 2001.
4. Острина И.А. Управление муниципальной собственностью / И.А. Острина // Сборник докладов по методологическим проблемам развития. – М.: Прима-Пресс-М, 2001.
5. Ерошкин А.К. Проблемы управления муниципальной собственностью в Российской Федерации // Молодой ученый. – 2015. – №9. – С. 603-606.

6. Муниципальное управление социально-экономическим развитием Маслянинского района Новосибирской области / под науч. ред. В.Н. Папело. Новосибирск, 2006.

7. Папело В.Н. Государственные и муниципальные финансы: учебно-методический комплекс по специальности 061000 «Государственное и муниципальное управление» / В.Н. Папело, О.Д. Мельникова, С.Н. Мартынов. – Новосибирск, 2002.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ (НА ПРИМЕРЕ КУПИНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ)

Д.П. Коченевская

А.В. Гааг, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Решение проблем стабильного развития экономики и повышения уровня жизни населения России во многом определяется развитием сельских территорий, поэтому их устойчивое развитие отнесено к приоритетам первого уровня. Игнорирование факторов, влияющих на устойчивость сельского развития, может привести к усилению экономических, экологических и социальных проблем и, как следствие, к утрате сельскими территориями их общенациональных функций и резкому снижению уровня жизни сельского населения, что повлияет и на городскую часть социума. Поэтому обеспечение устойчивости развития сельских территорий является актуальной проблемой современного периода истории нашей страны.

Под устойчивым развитием сельских территорий в Концепции устойчивого развития понимается «стабильное социально-экономическое развитие сельских территорий, увеличение объема производства сельскохозяйственной и рыбной продукции, повышение эффективности сельского хозяйства и рыбохозяйственного комплекса, достижение полной занятости сельского населения и повышение уровня его жизни, а также рациональное использование земель» [1].

Далее нами будет проведен анализ социально-экономического состояния Купинского района, в связи с тем, что для выявления факторов оказывающих негативное влияние и выявления направлений по формированию механизма устойчивого развития сельских территорий района, требуется оценка социальной, экономической и экологической сфер.

Купинский район был образован в 1924 году. Территория района, площадью 5809 кв. км., расположена в юго-западной части Кулундинской зоны. На юге он граничит с Казахстаном, на остальном протяжении – с Чистоозерным, Чановским, Барабинским, Здвинским и Баганским районами. Административный центр – город Купино (13,9 тыс. человек), находится в 450 км. к юго-западу от областного центра города Новосибирска. В состав района входит 16 муниципальных образований, объединяющих в себе город Купино и 54 сельских населенных пункта, в которых проживает 28,6 тыс. человек [4].

Одним из значимых показателей состояния района является демографическая составляющая. Численность населения района на 01.01.2016 составляет 28 589 человек (29157 чел. в 2014 г.). За последние несколько лет численность населения значительно уменьшилась. Уменьшается количество прибывшего населения, присутствует низкий уровень естественного прироста. Средняя плотность населения – 4,9 чел/кв. км.

За последние несколько лет мы наблюдаем низкие темпы роста среднемесячной заработной платы (16634 руб, 104% к 2015 г.), не смотря на значительный рост

инфляции в стране, связанный с кризисом. Также происходит незначительный рост среднедушевого дохода, который составляет 11587 руб.

Уровень безработицы с каждым годом интенсивно растет, в 2016 г. он составляет 1,6. Снижается численность занятых в экономике, обрабатывающих производствах, строительстве, образовании, оптовой и розничной торговли, ремонте автотранспортных средств, операциях с недвижимым имуществом, государственном управлении, предоставлении прочих коммунальных, социальных, персональных услуг и в сельском хозяйстве, несмотря на то, что в последние годы государство ведет политику поддержки сельского хозяйства.

На территории Купинского района в 2016 г. действует 27 (28 в 2015 г.) сельскохозяйственных предприятий различных форм собственности, а также 79 (76 в 2015 г.) малых форм хозяйствования (КФХ, ООО, ИП) 5623 (5707 в 2015 г.) ЛПХ.

Валовой внутренний продукт в 2016 году составил 5579 млн. рублей (прирост к уровню 2015 года составил 106,2 %), в том числе: сельскохозяйственное производство – 2310 млн. руб.; промышленность – 1785 млн. руб., что составляет 107,1 % к уровню 2015 года. Бюджетная обеспеченность (на одного жителя) – 41260 руб. Но такого роста после кризиса в 2014 году недостаточно.

Решение перечня проблем в области устойчивого развития сельских территорий должно осуществляться путем осуществления следующих мероприятий:

- снижение уровня безработицы, за счет использования свободных земельных ресурсов для ведения крупного сельскохозяйственного производства, развитие огородничества, ЛПХ, привлечение большего количества инвестиций, развитие рекреационного и туристического бизнеса, стимулирование развития малого бизнеса, интеграция местных товаропроизводителей на межрегиональные рынки;
- прекращение оттока молодежи в крупные города также за счет создания комплекса досуговых и развлекательных учреждений, поддержки спорта;
- стимулирование демографического роста, за счет снижения безработицы и улучшение сферы здравоохранения;
- улучшение жилищных условий населения, за счет застройки свободных территорий, предоставление их молодым семьям при условии проживания определенным период времени;
- повышение значимости местного самоуправления и широкое вовлечение населения в процесс принятия решений, которое позволит сделать процесс управления прозрачным и выстроить его снизу вверх;
- совершенствование законодательной базы, обеспечивающей переход к устойчивому развитию сельских территорий.

Итак, политика в области устойчивого развития сельских территорий включает в себя систему правовых, финансово-экономических и организационных мер, определяющих деятельность органов местного самоуправления, направленную на повышение эффективности экономики, уровня и качества жизни населения, а также на рациональное использование и воспроизводство природно-ресурсного потенциала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. «Концепция устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 года» утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2010 г. № 2136-р // Информационно-правовая система «Консультант Плюс».
2. Муниципальная программа «Устойчивое развитие сельских территорий Купинского района Новосибирской области на 2014-2017 годы и на период до 2020 года» утвержденная постановлением администрации Купинского района от 29.08.2013г № 711.
3. Меренкова И.Н. Обеспечение устойчивого развития сельских территорий муниципального района: монография / И.Н. Меренкова, В. Н. Перцев, – Воронеж: ГНУ НИИЭОАПК ЦЧР России, 2011. – 165 с.

УПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЕЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИРОДООХРАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

Д.П. Коченевская
В.В. Герасимов, д.т.н., проф.
*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Стратегия понимается как общий признак управления, выражающий направленность ее целей и средств их достижения. Исходя из этого определения, выделяются пять стратегий управления природоохранной деятельностью на муниципальном уровне[1-4]:

- реактивная стратегия - стратегия управления, характеризующаяся активной реакцией субъекта управления на возникающие экологические проблемы. При этом цели управления ставятся и формулируются в момент осознания проблемы. В срочном порядке проводится мобилизация средств и ресурсов для их достижения;

- проактивная стратегия отличается от предыдущей направленностью на предупреждение экологических трудностей и проблем. Лучше избежать трудностей, чем заниматься потом их преодолением – так можно охарактеризовать смысл рассматриваемой стратегии управления;

- активно-выжидательная стратегия характеризуется выжиданием наиболее подходящего момента для разрешения экологических проблем. Проблема должна «дозреть», чтобы можно было увидеть возможные варианты ее разрешения и выбрать оптимальный вариант;

- пассивно-выжидательная стратегия характеризуется фактическим отстранением от решения экологических проблем при их явной очевидности, ориентацией на благоприятное стечение обстоятельств;

- «страусиная» стратегия – стратегию поведения субъектов управления, когда они не замечают проблем и снижают их значимость.

Комплексное совершенствование управления природоохранной деятельностью на муниципальном уровне предусматривается прежде всего, посредством его технологизации. В составе технологии управления природоохранной деятельностью проводятся анализ и оценка экологической обстановки в городе, определяются показатели экологического благополучия и неблагополучия: ухудшение качества жизни населения, сокращение рождаемости, снижение средней продолжительности жизни, рост смертности, естественная убыль населения и др.

В качестве наиболее адекватных показателей экологического неблагополучия городского образования используется «рост смертности» и «снижение средней продолжительности жизни».

Для анализа и оценки экологической обстановки в муниципальном образовании важное значение имеет градация экологических зон и включает зоны: предкризисная; кризисная; зона экологического бедствия; зона экологической катастрофы.

Экологически благополучным тот или иной район может считаться только тогда, когда все биосреды не содержат повышенных количественных показателей загрязняющих веществ, не регистрируется повышенный уровень радиоактивности, не нарушены растительный покров и гидробаланс, не наблюдается уменьшение численности и разнообразия видов живых существ, не растёт заболеваемость населения и остаются неизменными уровни рождаемости, смертности и продолжительности жизни

населения. Выделяется также зона повышенного экологического риска, под которой понимается территория с повышенной вероятностью неблагоприятных для здоровья людей и состояния экосистем последствий любых изменений объектов и факторов.

Под кризисной экологической зоной понимается территория, на которой в результате ухудшения качества окружающей среды произошли определенные изменения. Эти изменения могут касаться растительного и животного мира, проявляться в повышенной заболеваемости населения отдельными или многими болезнями. При этом выявляется связь этих изменений с повышением содержания в биосредах загрязняющих веществ или уровня физических факторов. Однако эти изменения не сопровождаются уменьшением биологического разнообразия и численности, видового состава, повышением смертности населения. При устранении факторов, вызвавших экологический дисбаланс, все эти изменения обратимы.

Критерии для характеристики благополучия общества должны включать экономические показатели, душевное потребление, жилищные условия, полноценность питания, качество медицинского обслуживания

Таким образом, управление стратегией безопасности природоохранной деятельности основана на формировании пространства нормативных параметров в соответствии с принятыми стратегиями развития муниципальных образований и прогнозирования пространства опасностей отклонения параметров, которые должны быть минимизированы в соответствии с программами управления безопасностей объектов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Безопасность социально-экономических систем / В.Л. Шульц, В.В. Цыганов, Р.Ф. Идрисов, Н.Н. Терехова; [отв. ред. В. Л. Шульц]; Рос. акад. наук, Центр исслед. Проблем безопасности. – М.: Наука, 2009. – 271с.
2. Общая теория национальной безопасности: учебник / под общ. ред. А.А. Прохожева. – Изд. 2-е, доп. – М.: Изд-во РАГС, 2005. – 344 с.
3. Экономическая безопасность России: основы теории и методология исследования: учеб. пособие. Издание второе, стереотипное. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 154 с.
4. Программа «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г.» принята 12.05.2009 г.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ОКАЗАНИЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

С.В. Кудряшова

Н.В.Онищенко, ст. преп.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Строительство – это создание зданий, строений, сооружений (в том числе на месте сносимых объектов капитального строительства).

Одной из крупнейших отраслей является строительство. Строительство как отрасль народного хозяйства обеспечивает расширенное воспроизводство производственных мощностей и основных фондов для всего народного хозяйства. Оно вместе с машиностроением создает для организаций любых отраслей народного хозяйства основные фонды. Результатом или продукцией строительства являются здания и сооружения различного функционального назначения.

Зачастую в литературе можно встретить понятие капитальное строительство. Его определяют не как сферу деятельности, а как процесс создания основных фондов – зданий и сооружений конкретного функционального назначения.

Строительная отрасль зависима от изменений в экономике. Текущая экономическая ситуация в стране не лучшим образом отразилась на строительном секторе.

В современных условиях рынок недвижимости можно отнести к таким рынкам, которые имеют свойство изменяться. Последствия любого кризисного события, способствующие изменению рынка недвижимости, могут проявляться спустя год и более. Граждане, которые имеют свободные денежные средства, стремятся инвестировать их в недвижимость, поэтому максимальный спрос на покупку первичного жилья пришелся на декабрь 2014 года. Но в связи с кризисным состоянием экономики страны в начале 2015 года спрос на приобретение недвижимости уменьшился на 35% и на сегодняшний день эта цифра остается неизменной.

Все это привело к тому, что строительные организации начинают продажу первичного жилья еще не сдав дом в эксплуатацию. Рекордный ввод жилья в 2015 году (85,3 млн. кв. м, + 1,4% г/г) обусловлен тем, что в течение всего года, но в основном в первые месяцы, рынок осваивал пришедшие ранее средства. С июня 2015 года начался спад. Худшие значения стройка показала в феврале 2016 года (–23% г/г), затем в марте и апреле падение несколько замедлилось, составив –14% и –6%. Всего в 1 кв. 2016 года построено 15,6 млн. кв. м жилья (–16,1% г/г).

Чтобы понимать сложившуюся ситуацию и определить дальнейшие перспективы развития, необходимо рассмотреть факторы, которые влияют как на строительную отрасль в целом, так и на рынок недвижимости в частности. К наиболее важным следует отнести: цену на нефть, а также постоянную изменчивость курса валют, инфляцию, уровень спроса и предложения, доступность ипотечных кредитов. Кроме того, значительно воздействуют государственная внешняя политика и введение санкций в отношении России.

Подводя итог можно сказать, что строительная отрасль является одной из самых проблемных среди базовых отраслей экономики. Восстановление темпов роста строительной отрасли возможно при изменениях в положительную сторону общего состояния экономики, в том числе ряда ее показателей, к которым относятся реальные располагаемые денежные доходы населения и стабилизация денежно-кредитной системы. К сожалению, в сегодня в России можно наблюдать противоположный процесс, разворот которого возможен лишь при позитивных сдвигах мировых цен на нефть, вероятность наступления чего в скором времени весьма мала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Алексеев Ю.В. Техническая эксплуатация жилых зданий / Ю.В. Алексеев – М.: Высшая школа, 2014. – 640 с.
2. Асаул А.Н. Институциональное взаимодействие субъектов инвестиционно-строительного комплекса / А.Н. Асаул. – СПб.: Гуманистика, 2015. – 280 с.
3. Ганеев Р. Р. Правовое регулирование строительной деятельности // Актуальные проблемы экономики и права. 2011. №2 (18) С.172–175.
4. Пономарева С.В. Развитие строительной отрасли Российской Федерации в кризисное время / С.В. Пономарева, Е.В. Ведерникова, В.М. Горлова // Контентус. – 2016. № 1 (42). С. 91–99.
5. Мельникова А.С. Макроэкономическое развитие строительной отрасли в результате экономических и геополитических перемен / А.С. Мельникова, А.А. Чистова // Инновационное развитие строительных саморегулируемых организаций. 2015. № 5 (005). – С. 99–108.

ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

А.С. Кузин

Т.Ю. Калошина, к.социол.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

Обучение персонала для большинства российских организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников. Знания, навыки, установки которые помогали персоналу успешно работать ещё вчера, сегодня теряют свою действительность. Очень быстро меняются как внешние условия, так и внутренние условия функционирования организации, что ставит большинство российских компаний перед необходимостью подготовки персонала к изменениям.

Выгоды, получаемые организацией в результате обучения персонала огромны. Обучение работников позволяет организации успешно решать проблемы, связанные с появлением новых направлений деятельности, поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности. Более полное использование организацией знаний навыков и умений работников, полученных в результате их обучения, позволяет достаточно быстро окупать инвестиции, направленные на эти цели. Через обучение руководство получает возможность повышения способности персонала адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям и к всё более жёстким требованиям рынка. Обучение позволяет сохранить и распространить среди сотрудников основные ценности и приоритеты организационной культуры.

Обучение персонала в настоящее время присутствует во всех организациях вне зависимости от размера и масштаба деятельности. Обучение – более кратковременный систематический процесс, который помогает работнику справляться с конкретными заданиями и/или овладевать навыками и знаниями на определённом уровне.

Следует отметить, что определяя цели обучения персонала организации, по возможности, результаты обучения выразить в виде какого-либо количественного показателя. Определяя цели обучения необходимо также описать требуемые стандарты, которые должны быть достигнуты в результате обучения.

Составляющими профессионального развития персонала на основе обучения являются:

- целенаправленное воздействие на работников с учетом ценностей организации;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала;
- выявление потребностей в обучении, разработка учебных программ и пр.

Потребность развития и совершенствования обучения персонала существенно возрастает в условиях согласования темпов роста деятельности организации и ее кадрового обеспечения, с использованием различных методов и приемов обучения и повышения квалификации сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учеб. пособие / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2015.

2. Гуляев А.В. Развитие системы профессионального обучения персонала в предпринимательских организациях: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук : специальность 08.00.05 / А.В. Гуляев. – «Экономика и упр. нар. хоз-вом» - Москва, 2006. – 25 с. [Электрон. ресурс] Научная библиотека диссертаций и авторефератов Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/razvitie-sistemy-professionalnogo-obucheniya-personala-v-predprinimatelskikh-organizatsiyakh#ixzz3cts7IeoV> (дата обращения: 15.01.2017)

3. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова, Д. Болдогов, Э. Борчанинова [и др.]. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 278 с.

4. Шорникова Н.Ю. Система повышения квалификации: инновационный подход: монография: научные специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством», 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Шорникова Н. Ю. – М.: ЮНИТИ, 2011. – 134 с.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

А.И. Купряшина

Б.А. Ковтун, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

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

В настоящее время в качестве основной проблемы реализации молодежной политики, как на федеральном уровне, так и в Новосибирской области в частности, является низкая вовлеченность молодежи в социальную, экономическую, общественно-политическую и культурную жизнь общества [3-5].

Результаты исследований показывают, что молодежь в целом аполитична. В выборах федерального уровня участвует менее половины молодых россиян, лишь 33 процента молодых граждан в возрасте до 35 лет интересуются политикой. Только 2,7 процента молодых людей принимают участие в деятельности общественных организаций.

По состоянию на 01.01.2015 года численность молодежи в Новосибирской области составляла 648,5 тыс. человек.

В Новосибирской области деятельность в сфере молодежной политики осуществляет управление молодежной политики министерства региональной политики Новосибирской области. Так же в целях задействования молодого поколения в реализации молодежной политики Новосибирской области работает Молодежный парламент [4].

В настоящее время для работы с молодежью на территории региона функционирует 86 учреждений, в том числе 4 государственные, 36 муниципальных, 46 негосударственные [1].

Главной целью молодежной политики в области является создание условий, которые будут обеспечивать многостороннее социальное, духовное и физическое развитие молодежи, а также, реализацию ее потенциала и реализацию конституционных прав и свобод молодежи [1,3].

Управление молодежной политики Новосибирской области осуществляет свою деятельность по следующим направлениям: волонтерская деятельность, грантовая поддержка, здоровый образ жизни (ЗОЖ), инновации и стартапы, молодежные медиа (концерты, выступления), Молодежное самоуправление, патриотическое воспитание, подготовка специалистов государственной молодежной политики, профориентация и карьера, творческая деятельность [2].

В областном бюджете региона ежегодно предусматриваются расходы на финансирование государственных программ Новосибирской области в сфере молодежной политики, а также, на оказание иных форм государственной поддержки молодежи в размере не менее 1 % от расходов областного бюджета [1].

В рамках реализации государственной программы «Развитие государственной молодежной политики Новосибирской области на 2016 – 2021 годы» планируется организация и проведение мероприятий различной направленности, в том числе:

- развитие молодежного общественно-политического движения;
- популяризация предпринимательской, инновационной деятельности и научно-технического творчества среди молодежи;
- обеспечение культурного, нравственного, духовного интеллектуального и творческого развития молодежи;
- пропаганда здорового образа жизни и профилактика асоциальных проявлений в молодежной среде.

Молодежная политика в Новосибирской области с каждым годом набирает обороты, осуществляет все возложенные на неё задачи, но главная проблема – финансирование, которая сдерживает процесс ее реализации. Государство должно обращать на молодежь внимание и оказывать поддержку полезным инициативам молодого поколения.

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 24.10.2016).

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 8.10.2016).

3. Муниципальное управление социально-экономическим развитием Маслянинского района Новосибирской области: Пилотный проект. под ред. В.Н. Папело. – Новосибирск: СибАГС, 2006. – 407 с.

4. 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 9.10.2016).

5. Модернизации и инновационному развитию экономики – достойные кадры / С.И. Сотникова, Ю.В. Долженкова, Б.А. Ковтун и др./ под ред. С.И. Сотниковой. – Новосибирск: НГУЭУ, 2011. – 244 с.

РАЗВИТИЕ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ МАЛОГО ГОРОДА КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

К.А. Лалаян

О.В. Нестерова, к.и.н., доц.

*Мичуринский государственный аграрный университет
г. Мичуринск, Россия*

Проблеме развития инфраструктуры туризма в настоящее время уделяется большое внимание во всем мире. Опыт различных стран показывает, что успех

развития туризма напрямую зависит от того, как на государственном уровне воспринимается эта отрасль, насколько она пользуется государственной поддержкой. Именно поэтому в современной России особую актуальность начинает приобретать проблема формирования государственной политики развития туризма в малых городах страны. Пока наряду с единым Федеральным Законом «Об основах туристской деятельности в РФ» [1] существует множество законодательных актов регионального и местного уровня, которые иногда даже несколько противоречат друг другу.

Закон о туризме сохраняет туризм как услугу и тем самым ограничивается возможность участия государства в его развитии. Услуга не может рассматриваться как градоформирующая функция и, следовательно, главы администраций мало заинтересованы в них. Тем более что доходов от этого вида деятельности государство и органы местного самоуправления в частности практически не имеют.

В малых городах России, особенно имеющих богатый культурный и исторический пласт, имеются все условия для создания турпродукта. Безусловно, в историческом городе главным потенциалом являются памятники архитектуры, примером этому служит г. Мичуринск, но, к сожалению, большинство из них в удручающем физическом состоянии, а вложение средств в реставрацию или реконструкцию этих объектов без развития и модернизации социальной инфраструктуры может стать не эффективным [2].

Город Мичуринск, как и другие города Тамбовской области, в настоящее время не входит в число городов с традиционно ярко развитой туристской инфраструктурой. Для дальнейшего совершенствования туристической инфраструктуры г. Мичуринска можно предложить следующее:

1. более активно продвигать туристские возможности области;
2. улучшить информационное, кадровое и методическое обеспечение развития туризма и отдыха;
3. проведение научных и консалтинговых работ по определению перспектив развития туризма, создание информационной системы туристских ресурсов и т.д.

У туризма в малых исторических городах России большой потенциал и, чем раньше его начнут эффективно использовать, тем скорее улучшится социально-экономическая ситуация в российской провинции.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный Закон «Об основах туристской деятельности в РФ» от 24.11.1996 г. № 132-ФЗ (в редакции закона от 28.12.2016 г. № 465-ФЗ) // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12462/
2. Муниципальная программа города Мичуринска «Развитие туризма в городе Мичуринске» на 2017-2022 годы [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://мичуринск-наукоград.рф/sites/default/files/razvitiya_turizma_na_2017-2022_gody.pdf

АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ: К ТЕОРИИ ВОПРОСА

И.А. Ламонова

А.С. Трусова, к.фил.н., доц.

*Мичуринский государственный аграрный университет
г. Мичуринск, Россия*

Проверка индивидуальных способностей к трудовой деятельности как необходимая часть общественной жизни присутствует в человеческом обществе с

древнейших времен. Современные профессиональные сообщества имеют свои стандарты деятельности, которые существуют в виде внутренних норм. Степень соответствия деятельности того или иного работника профессиональному стандарту деятельности, установленному в данном профессиональном сообществе, необходимо выявлять для дифференцированной оплаты труда и для дальнейшего профессионального совершенствования данного работника. Этим целям и служит аттестация.

В 1992 г. принят ряд правительственных документов о дифференцировании в уровнях оплаты труда работников об бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки (ЕТС). Минобразование России разработало Типовое положение об аттестации педагогических работников государственных, муниципальных образовательных учреждений Российской Федерации [1]. В этом документе определены основные понятия, цели, принципы аттестации, квалификационные требования к категории и порядок проведения аттестации. В течение 1993-1994 гг. на основании Типового положения региональными органами управления образованием были разработаны территориальные положения об аттестации работников образовательных учреждений, формы и процедуры ее проведения.

В соответствии с пунктом 5.2.12. Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2004 г. № 280 [3] был утвержден порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. С 2010 г. начал действовать Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» [2]. Он определил: общие положения порядка проведения аттестации; формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы; порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности; порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

Результатом аттестации является присвоение работникам квалификационной категории, определяющей уровень квалификации, профессионализма, продуктивности и качества педагогического труда, соответствующий нормативным критериям. Квалификационная категория учитывает также степень сложности профессиональных педагогических задач. Категория определяется на основе квалификационных характеристик.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Приказ Минобразования РФ. Об утверждении Типового положения об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций образования Российской Федерации: [от 17.06.1993 г. № 256], [Зарегистрировано в Минюсте РФ 15.07.1993 № 304].
2. Приказ Министерства образования и науки РФ. О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений: [от 24 марта 2010 г. № 209], [Зарегистрировано в Минюсте РФ 26 апреля 2010 г. Регистрационный № 16999].
3. Положение о Министерстве образования и науки Российской Федерации: [утверждено постановлением Правительства РФ от 15 июня 2004 г. № 280].

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В КОНТЕКСТЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

И.А. Ламонова

А.С. Трусова, к.фил.н., доц.

*Мичуринский государственный аграрный университет
г. Мичуринск, Россия*

Система повышения квалификации становится все менее мобильной и адаптивной, поэтому слабо ориентируется на решение реальных педагогических ситуаций, на конечные результаты деятельности конкретного учителя, в то время как учителю нельзя ограничиваться усвоением определенной суммы знаний, необходимо овладевать умениями, и навыками их использования в нетипичных производственных ситуациях.

Система повышения квалификации учителей даже в масштабах района, города не может в достаточной мере учитывать специфику школ и, следовательно, обеспечить эффективную преемственность в обучении и в разработке его направлений и форм для общеобразовательных школ различных типов. Формы повышения квалификации слабо ориентированы на конкретные интересы и потребности учителей, не всегда взаимосвязаны между собой, имеют весьма узкую направленность и результативность и поэтому не являются целостной и адекватной инновационной системой в школе. Происходит также деформация личной мотивации учителя к повышению квалификации из-за снижения социального престижа его труда, что закономерно ведет к определенному разрыву в его теоретической и практической деятельности. В результате учитель не всегда способен научно обосновать, критически осмыслить и творчески применить на практике определенные концепции, формы и методы познания, управления и конструирования учебного процесса.

Современное состояние системы повышения квалификации педагогических кадров требует значительного совершенствования, и поэтому поиск оптимальных путей выхода из него – важнейшая задача всех образовательных учреждений, в том числе конкретной школы. В современных условиях центр тяжести по повышению квалификации учителей должен и может быть перемещен в конкретную школу, так как именно школа позволяет наиболее оптимально учитывать повседневные интересы и практические потребности педагогов.

Переход к внутришкольной системе повышения квалификации учителей позволит, на наш взгляд, снять своеобразное отчуждение процесса обучения учителей от специфических потребностей школы, то есть осуществлять его целенаправленно, предметно и содержательно, превратит методическую работу в школе в целостную систему непрерывного дополнительного профессионального роста педагогических кадров. Наконец, внутришкольная система повышения квалификации имеет, бесспорно, один из самых значительных аргументов: она дает возможность видеть конкретный результат обучения, меняющийся уровень профессиональной образованности, педагогическую и социально-экономическую значимость системы. К тому же внутришкольная система повышения квалификации практически не требует больших финансовых затрат: она более экономична; большинство общеобразовательных школ располагают как материально-технической базой для обучения, так и ценным опытом учителей-методистов, творческими контактами с учеными, их навыками опытно-экспериментальной работы. Таким образом, основное направление деятельности руководителя школы по повышению квалификации учителей преследует две цели: создание условий для работы педагогического коллектива и организацию эффективной работы по совершенствованию мастерства

преподавателей, что в конечном итоге, несомненно, повысит эффективность воспитания и обучения обучающихся.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ В НОРМИРОВАНИИ ТРУДА

П.И. Ленъко

Т.Ю. Калошина, к.социол.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Нормирование труда – это вид деятельности по управлению производством, персоналом, которое заключается в установлении необходимых затрат и результатов труда, а также соотношение численности рабочих и количеством использованных средств труда.

Требования к нормированию труда: максимально возможное расширение сферы нормирования труда при всех видах деятельности и работ; высокое качество устанавливаемых норм труда, их максимальное приближение к общественно необходимым затратам труда; научная обоснованность норм труда на базе полного учета организационно-технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов; гуманизация норм труда.

Этапы нормирования труда: выявление наличия нормативных материалов по труду по всем категориям персонала предприятия; разработка норм труда для тех категорий работников, для которых они не установлены, но могут быть установлены; проверка прогрессивности ранее установленных норм труда; выявление и замена устаревших и ошибочно установленных норм труда; проведение систематического анализа состояния норм труда на предприятии; совершенствование нормирования труда.

Нормирование труда на предприятии должно устанавливаться на основе следующих принципов:

- 1) Эффективность
- 2) Комплексность
- 3) Конкретность
- 4) Динамичность
- 5) Легитимность

Социально-психологическая группа факторов определяется составом и особенностями предприятия (социально-демографический состав персонала, интересы работников, стиль руководства в подразделениях предприятия и др.). Под действием этих факторов формируется морально-психологический климат на предприятии, выражающийся в уровне стабильности персонала, его сплоченности, характере взаимоотношений между группами работников, настроениях, дисциплине труда, трудовой активности и творческой инициативе. Чем сложнее условия труда, тем трудовой коллектив труднее организуется, психоклимат менее поддается воздействию.

Первая проблема состоит в повышении нравственного здоровья коллектива, которая заключается в том, что члены коллектива вступают в конфликты друг с другом, что сказывается на рабочей атмосфере, на работоспособности, достижениях и итогах работы, и так же заключаются в необходимости повышения нравственного здоровья коллектива, которая не связана с низкими показателями сплоченности. А именно, нет гарантии того, что люди будут сопоставлять свои действия, поступки с требованиями морали и закона.

Вторая же заключается в повышении общего комфорта социальной среды труда, которая, в свою очередь, предполагает развитие психоклимата в трудовом коллективе.

Важным экономическим фактором в нормировании труда является предоставление сотрудникам льгот, выплата заработной платы, отпуск и многое другое.

Организация оплаты труда на предприятии предполагает разработку:

- 1) форм и систем оплаты труда сотрудников;
- 2) системы должностных окладов трудящихся;
- 3) критериев формирования / начисления стимулирующих выплат и премирования сотрудников.

Так же хочется добавить, что государство оказывает свое влияние на организацию оплаты труда сотрудникам, увязывает оплату и нормирование труда, устанавливает минимальный размер оплаты труда.

Нормирование труда, являясь инструментом учета, анализа и планирования трудовых затрат, влияет на издержки и соответственно на прибыль предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учеб. пособие / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2015.
2. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: учебно-практ. пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. – М.: Дашков и К, 2011.
3. Потемкин В.К. Управление персоналом: учебник / В.К. Потемкин. – С.Пб. Издательство «ПИТЕР», 2011.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ МАЛЫХ ГОРОДОВ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Н.В. Лепешкина

В.Н. Папело, д.э.н., проф.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

В условиях интенсивного и быстрого усовершенствования рыночной структуры возрастает необходимость экономической самостоятельности малых городов. На это существенно влияет усиливающаяся конкуренция, перенос центра тяжести решения социальных задач с федерального уровня на муниципальный местный уровень. Все это в совокупности приводит к тому, что экономика городов, ее секторы за последнее время подвергаются массовой реорганизации и реструктуризации [1].

Задача развития малых городов не требует того, чтобы все города и поселки развивались в качестве крупных промышленных центров. Большая часть малых городов не обладает определенными предпосылками для размещения и развития крупной промышленности, удобными площадками для строительства, сырьевыми ресурсами.

Главный фактор, который способствует развитию промышленности трудовой ресурс, но в малых городах он не позволяет осуществлять крупное промышленное строительство, потому что трудовые ресурсы весьма невелики. Привлекать дополнительные трудовые ресурсы со стороны неэффективно.

Основная проблема пространственного развития Новосибирской области состоит в неравномерности этого развития, что является отражением различий в типах производственных процессов, характерных для городов и районных центров Новосибирской области. Они обусловлены структурой экономики малых городов и районов области, особенностями их ресурсного потенциала (сельское хозяйство, состояние фондов, наличие и состояние инфраструктуры, кадровый потенциал, уровень доходов населения), низкой конкурентоспособностью производимой продукции, инвестиционной непривлекательностью и многими другими факторами, определяющими уровень социально-экономического развития территории [3-4].

Носителями инноваций являются, прежде всего, люди, проживающие в городах. Доля горожан в общей численности населения области составляет в настоящее время 73%. Из общей численности городского населения 79% проживает в Новосибирске, Бердске, Искитиме и Кольцово, на долю самого Новосибирска приходится 70% городских жителей. Остальные горожане проживают в малых городах и поселках городского типа.

Полноценно выполнять межселенческие функции по предоставлению всего комплекса бытовых, культурных и социальных услуг способны только крупные города. В Новосибирской области этому требованию удовлетворяет лишь один город – Новосибирск. Поэтому одной из стратегических задач является увеличение численности населения малых городов области и формирование второго крупного промышленного центра на базе Куйбышева и Барабинска.

Для выполнения данной задачи есть много предпосылок: возможность объединения этих городов в единую агломерацию, они расположены в непосредственной близости от магистральной железной дороги и автомобильной дороги федерального значения, имеют промышленный потенциал, относительно развитая социальная сфера.

Производственная и пространственная диверсификация экономической деятельности за пределами Новосибирска по инерционному сценарию будет сконцентрирована в сфере нематериальных услуг и инфраструктурных отраслях. К 2025 г. предполагается увеличить долю экономики малых городов и районов области в общественном производстве до 43%. В целом за период прогнозируется увеличение объемов общественного производства в Новосибирске в 2,12 раза, а в остальной части области – в 2,46 раза [2, 5].

Основные стратегические направления развития малых городов и сельских районов Новосибирской области показаны на рисунке 1.

При реализации пространственной стратегии социально-экономического развития Новосибирской области ключевым понятием для каждого муниципального образования должна стать конкурентоспособность территории. Использование объективных преимуществ территории обеспечит формирование эффективной экономики муниципального образования и на этой основе – достижение устойчивого социального прогресса.



Рисунок 1 - Основные стратегические направления развития малых городов и сельских районов Новосибирской области

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Социально-экономическое положение малых городов [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://hghltd.yandex.net/yandbtm?fmode=inject&url=http%3A%2F%2Fgeolike.ru%2Fpage%2Fgl_5172.htm&tld=ru&lang=ru&la=1491628928&tm=1492264364&text=Социально%20экономически%20развитие%20малых%20городов%20нсо&l10n=ru&mime=html&sign=19254609a7c6775850d7fd93d247fde5&keyno=0
2. Постановление Губернатора Новосибирской области от 03.12.2007 №474 «О стратегии социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2025» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW049&n=32805&dst=101581#0>
3. Стратегия социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2025года [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://стерх-нск.рф/media/upload/files/razvitie_nso_do_2025.pdf
4. Папело В.Н. Устойчивое развитие крупных городов как фактор эффективного управления территорией / В.Н. Папело, А.Н. Голошевская // Муниципалитет: экономика и управление. 2012. № 1 (2). С. 049-053.
5. Муниципальное управление социально-экономическим развитием Маслянинского района Новосибирской области / под науч. ред. В.Н. Папело. Новосибирск, 2006.

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ПАРКОВЫХ ЗОН ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

У.А. Лесниченко

А.В. Гааг, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

С увеличением численности населения возникают новые мегаполисы, а существующие города поглощают близлежащие малые населенные пункты с их разделительными зелеными зонами. Но любая городская среда нарушает естественную экосистему. Воздух в городах загрязнен, в нем не хватает кислорода, а избыток шума разрушительно действует на людей. В то же время зеленые насаждения в городе и вокруг него являются поставщиками чистого воздуха, их поддержание требует затрат и усилий [1]. Эти усилия оправданны, ведь роль зеленых насаждений в городской среде весьма значима: они являются источником кислорода, ионизируют его, формируют климат, регулируют влажность.

В ноябре 2015 года мер города Новосибирска Анатолий Локоть назвал развитие зеленых зон в городе важнейшим приоритетом. И для многих парков города Новосибирска был продуман новый концепт [2].

На протяжении всего 2015 года: мэрия Новосибирска в лице департамента культуры, спорта и молодежной политики провела обследование 28 парков и зелёных зон города. Среди них такие крупные и известные как парк «Центральный», «Заельцовский», «Первомайский», «Сосновый бор», Первомайский и Нарымский скверы, а также бульвар Красного проспекта, аллея Петухова, Затулинский городок аттракционов и другие зелёные уголки.

Обследование проходило в несколько этапов: первый – подготовка исторической справки по каждому парку; второй – инвентаризация и дендрологический анализ

растущих деревьев и кустарников. Собранный материал в итоге оказался настолько обширным, что обработка его завершилась только летом 2016 года.

В результате обследования было выявлено, что многие зеленые зоны города Новосибирска находятся в «запущенном» состоянии, незаконные постройки несут за собой вырубку большой части лесного массива, что приводит к значительному изменению ландшафта парков.

В центральном парке довели до конца ремонт дорожек, обновив их от улицы Ядринцевской до Театральной аллеи. Работы в Центральном парке могли стать гораздо более масштабными, если бы не финансовые трудности: 13 миллионов рублей – это всё, что осталось от первоначально запланированных почти 100 миллионов после секвестирования бюджета. Именно такую сумму предполагалось затратить на реконструкцию Центрального парка согласно концепции, которую зимой представили новосибирские архитекторы.

В Заельцовском парке самая большая проблема – это незаконные постройки, наличие которых было выявлено в результате инвентаризации. На борьбу с нелегальными застройками требуется 4 миллиона рублей. Незаконное строительство 4 этажного развлекательного центра с парковкой несло за собой вырубку большой части лесного массива, что привело бы к значительному изменению ландшафта парка. Несмотря на то что уже был успеет заложен фундамент и была произведена большая часть постройки первого этажа, сейчас незаконную стройку полностью снесена.

Сад Дзержинского сейчас находится в очень запущенном состоянии. Раньше парк находился под ведомством завода имени Чкалова, но в девяностые годы денег на обслуживание парка у завода не стало, что привело к его упадку. Парк передали муниципалитету, но и это не спасло ситуации. Сейчас же концерн Сухой и власти города снова начали возрождать полузаброшенный сад. «Сухой» предоставил 9 миллионов рублей на дорожные работы. В 2016 году было запланировано привести в порядок аллеи и тротуары, отремонтировать ограждения вдоль проспекта Дзержинского, установить малые архитектурные формы и наладить освещение.

Компания по восстановлению парков могла бы стать более масштабной, но финансирования не хватает. Парковая сфера города Новосибирска очень долго оставалась без внимания. Финансирование было минимальным. Ради выживания паркам пришлось существовать за счет рыночных отношений и как результат мы видим большое количество киосков, кафе и шашлычных на территории рекреационных зон. Несмотря на возросшее внимание к проблемам зеленых зон в Новосибирске без муниципально-частного партнёрства не обойтись. Поэтому парки ждут своих партнеров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Тлустая С.Е. Зеленые зоны города / С.Е. Тлустая [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/zelenye-zony-goroda>.
2. Заславский К. Анатолий Локоть: первый год «красного» мэра Новосибирска / К. Заславский [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nsk.kp.ru/daily/26365.4/3245736/>

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Я.В. Лиер

Ю.А. Макурина, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Социально-экономическое развитие государства разнотипно по отношению к регионам, которые его формируют. Это создано явным несходством регионов в области снабжения ресурсами, структуры хозяйства, достигнутого уровня развития разных сфер экономики.

Социально-экономическое развитие региона – это важная функция органов власти региона, которая становится особенно актуальной во время кризиса и затяжных структурных изменений [3].

Особенностью Российской Федерации является наличие большого количества регионов, отличающихся глубокой асимметрией в уровне их социально-экономического развития. Это обуславливает необходимость разработки государственной политики социально-экономического развития регионов и адекватных ей механизмов.

Механизм обеспечения социально-экономического развития региона является частью механизма развития региона в целом, который меняется, совершенствуется в зависимости от изменения элементов региональной системы и факторов внешней среды [1].

В настоящее время централизованное государственное управление не всегда адекватно учитывает региональную специфику. В результате потенциальные возможности многих регионов используются явно недостаточно. Новый статус регионов как субъектов Российской Федерации, расширение их прав и полномочий в условиях рыночных реформ, с одной стороны, опыт внедрения системы менеджмента качества на базе международных стандартов ISO 9000 – с другой, создают благоприятную возможность осуществления комплекса мероприятий по стабилизации экономического и социального развития регионов и повышению уровня и качества жизни населения.

Устойчивое экономическое развитие региона должно обеспечиваться с помощью как экономических (налогообложение и др.), так и административных (нормативно-правовое регулирование и др.) и социальных методов (разработка программ социального развития и др.). Особенности регионов определяют целесообразность использования в каждом конкретном случае определенного набора методов и инструментов управления [2].

Таким образом, региональные органы управления основное внимание должны уделять использованию внутреннего потенциала, структурным преобразованиям экономики и повышению ее конкурентоспособности, экологическим и социальным проблемам. Решение же социальных задач предполагает разработку и реализацию целевых социальных программ, развитие социального партнерства и социальной ответственности бизнеса при сохранении экологического равновесия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Вдовин С.М. Стратегия и механизмы устойчивого развития региона: монография / С.М. Вдовин. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 154 с.
2. Забелин П.В. Основы стратегического управления / П.В. Забелин, Н.К. Моисеева. – М.: Информ.-внедрен. центр и маркетинг, 2011. – 258 с.
3. Зайцев Л.Г. Стратегический менеджмент: учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. – М.: Экономистъ, 2014. – 416с.

ТЕПЛОИЗОЛЯЦИЯ ФАСАДОВ ЗДАНИЙ ПРИ КАПИТАЛЬНОМ РЕМОНТЕ

Д.А.Лошкарев

М.О. Батин, к.т.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

При плановом или внеплановом осмотрах зданий или сооружений, зачастую случается так, что теплоизоляция фасадов выполнена не по технологическим правилам и нормам, что приводит к потере энергоэффективности зданий при капитальном ремонте.

Для устранения такой проблемы, существует несколько видов утеплителей, которые могут обеспечить долгую эксплуатацию зданиям и сооружениям.

Первый вид - утеплитель на минеральной основе. Такой вид различают по классу минват, которые включают в себя три материала: стеклянное волокно, волокно, производимое из шлаков, (шлаковата), а также каменную вату.

Стекловата, повсеместно применяемая для утепления в советские времена, и сегодня стоит достаточно дешево. Но она, в отличие от шлаковой и каменной ваты, очень колючая. Работа с ней требует применения мер предосторожности. При работе с этим утеплителем обязательно надо надевать одноразовый защитный костюм, очки и респиратор, а для защиты рук перчатки.

Преимущества стекловаты заключаются в том, что она обладает высокой шумоизоляцией, низкой плотностью и малым весом, легкость в монтаже, достаточно эластична и гибкая, достаточно низкая по цене, занимает небольшой объем в упакованном виде и удобна при транспортировке, и самое главное – она относительно безопасна, не подвержена плесени и грызунам.

Шлаковата – это материал, производимый из доменных шлаков. Так как шлаки обладают таким свойством, как остаточная кислотность, то в сыром помещении они могут агрессивно воздействовать на металлические поверхности. Кроме того, шлаковата слишком хорошо впитывает влагу, поэтому она непригодна для теплоизоляции фасадов зданий. По предыдущим двум причинам не годится она и для утепления водопроводных труб, как металлических, так и пластиковых. Кроме того, данный материал хрупок, поэтому колетса, если его взять голыми руками.

Тем не менее, шлаковата имеет такие преимущества, как: огнестойчива, экологична, хорошая теплоизоляция, хорошая звукоизоляция, невысокая цена и простота в монтаже.

Каменная вата – это одна из разновидностей минеральных волокнистых теплоизоляторов. Она может производиться из различных горных пород, но наиболее качественным считается материал на основе волокон базальта. Поэтому данный утеплитель еще называют «базальтовой ватой».

Преимущества такой ваты: она теплопроводна, паропроницаема, огнестойкая, прочна и звукоизоляционная.

Следующий вид утеплителей фасадов – Пенополистирол. Это синтетический материал, получаемый из полимерной массы, наполненной газами. Газ растворяется в гранулах пластика. В процессе изготовления материала происходит увеличение стирольных гранул в 30 раз, в связи с этим и сам материал увеличивается в объеме. Это всем нам известный пенопласт.

Он обладает низкой теплопроводностью, высокая паропроницаемость и водоотталкивающие свойства, долговечен и не поддается гниению.

Подведя итоги, можно сделать вывод, что соблюдая правила СП, СНиП, ГОСТ и нормативным документам, градостроительным и архитектурным требованиям, можно избежать потери энергоэффективности фасадов здания при капитальном ремонте,

правильно хранить утеплители, монтировать и транспортировать их к месту строительства, чтобы обеспечить максимально длительный срок службы эксплуатации зданий и сооружений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. СП 50.13330.2012 Тепловая защита зданий. Актуализированная редакция СНиП 23-02-2003
2. Бобров Ю.Л. Теплоизоляционные материалы и конструкции / Ю.Л. Бобров, Е.Г. Овчаренко, Б.М. Шойхет, Е.Ю. Петухова – М.: «ИНФРА-М», 2015 – 250 с.
3. Факторович Л.М. Тепловая изоляция. / Л.М. Факторович – Л.: Недра, 2013 – 300 с.

ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ АГЛОМЕРАЦИЕЙ

У.С. Лузина

А.В. Гааг, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В существующей экономической ситуации в стране, образование городских агломераций способствует устойчивому развитию территорий. Сложилось понимание того, что без эффективно функционирующих и грамотно управляемых крупных городов и городских систем – в частности, агломераций – невозможно мобилизовать новые источники экономического роста, связанные с человеческим капиталом, инновациями и высокотехнологичными основными фондами[3]. Вопрос о городских агломерациях обсуждается в российском научном и экспертном сообществе в течение многих лет. Один из главных признаков наличия агломерации – маятниковые трудовые и культурно – бытовые поездки и как правило время поездки не должно превышать 1-1,5 часа.

Новосибирская агломерация является крупнейшей на Востоке России. Агломерация сформировалась в 2003 г., когда был принят закон Новосибирской области «О границах пригородной зоны города Новосибирска». С самого начала руководство созданием агломерации взяло на себя правительство области. Был назначен заместитель губернатора, ответственный за агломерацию, однако специальные органы управления агломерацией не создавались. Состав агломерации несколько раз уточнялся, в настоящее время в нее входит пять городских округов и семь муниципальных районов. Главной сферой деятельности агломерации, в которой может быть достигнут агломерационный эффект, была определена сфера градостроительства и территориального планирования[4]. В 2012 г. Было подписано соглашение участников о намерении создать Новосибирскую агломерацию[1]. В 2013 г. Институтом «Гипрогор» была разработана схема территориального планирования агломерации. В рамках агломерации разработаны предложения о создании нескольких территорий опережающего развития. В мае 2015 г. Подписано соглашение об информированном взаимодействии в сфере градостроительной деятельности между правительством Новосибирской области и органами местного самоуправления муниципальных образований, включенных в состав агломерации [2].

В заключении хочется отметить, что при формировании и управлении городских агломераций возникает немало трудностей, таких как проблемы горизонтальных и вертикальных взаимодействий органов государственной власти и муниципальных образований, что значительно тормозит естественных ход событий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Соглашение о намерении создания Новосибирской агломерации от 29.03.2012
2. Соглашение № 29 «Об информационном взаимодействии между Правительством Новосибирской области и органами местного самоуправления муниципальных образований в сфере градостроительной деятельности».
3. Попов Р.П. Управление городскими агломерациями как ресурс экономического развития / Р.П. Попов // Вопросы местного самоуправления. – 2016. – №8(72) – С. 22- 24.
4. Бабун Р.В. Опыт формирования городских агломераций / Р.В. Бабун // Регион: экономика и социология – 2016 – №1(89) – С. 249 – 267.

УПРАВЛЕНИЕ КОНЦЕПЦИЕЙ БЕЗОПАСНОСТИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

У.С. Лузина

В.В. Герасимов, д.т.н., проф.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Хозяйствующие субъекты могут находиться под потенциальным или реальным воздействием угроз из внешней и внутренней среды, в противодействии которым участвуют не только сотрудники субъекта бизнеса, но и специалисты, руководители и эксперты различных организаций [1-3].

Объединение усилий рождает проблему разработки хозяйствующими субъектами такого основополагающего документа, в котором были бы:

- сделаны выводы об основных угрозах и рисках,
- сформулированы стратегические и оперативные задачи,
- расставлены приоритеты в осуществлении организаторской и исполнительской деятельности в сфере безопасности,
- отражено влияние вида и рода деятельности хозяйствующего субъекта, его организационной и производственной структур на возможность обеспечения безопасности,
- определены задачи и способы деятельности для этих структур предприятия.

Разработку такого документа целесообразно делать на основе концептуальной модели, отражающей взгляды руководства – учредителей, совета директоров, экспертов на состав и структуру сферы безопасности предприятия. Эти взгляды должны определять обязательную связь концептуальных положений по безопасности с организационной и производственной структурами предприятия.

Концептуальная модель безопасности (КМБ) – это системное изложение общих представлений об объектах, определяемых связями предприятия, и процессах, которые учитывают наиболее существенные взаимоотношения объектов, относящихся к сфере безопасности.

Разработка КМБ собственниками или руководителями хозяйствующего субъекта определяется необходимостью обеспечения оптимального баланса между структурой системы безопасности и организационно-производственной структурой предприятия.

При разработке КБП учитываются действующее законодательство, нормативные акты и регламенты в сфере безопасности, применения технических средств и инженерных сооружений.

Целью создания КБП является документальное оформление теории и практики подготовки предприятия к предотвращению воздействия угроз различного характера и действиям при непредвиденном или непредотвращенном их воздействии, а также

формирование у персонала организационного поведения, обеспечивающего безопасное функционирование предприятия в условиях существования потенциальных угроз.

Общая цель может детализироваться по следующим основным направлениям:

- экономическая безопасность;
- информационная и компьютерная, сетевая безопасность;
- физическая безопасность.

Предметом КБП являются предпосылки для определения содержания и методики организаторской работы, направленной на исключение непредвиденного воздействия угроз различного характера и минимизацию ущерба жизни, здоровью персонала и собственников, структурам и процессам управления, материальным, финансовым и информационным объектам и процессам предприятия, его договорным обязательствам при непредвиденном или непредотвращенном воздействии угроз.

Суть разработки содержания КБП при реализации зависимости между структурой системы обеспечения безопасности и организационной и/или производственной структурами предприятия состоит в определении:

- объектов безопасности, их структуры и целей их обеспечения;
- субъектов опасности, их структуры и характера угроз, создаваемых ими;
- состава субъектов безопасности и субъектов обеспечения безопасности, их структуры и целей управления ими,

- состава и структуры организационной и инженерно-технической подсистем системы обеспечения безопасности и регламента их функционирования во взаимодействии с другими субъектами управленческой и производственной деятельности и при обеспечении их деятельности.

Таким образом, управление концепцией безопасности развития организации должно служить целям выполнения задач развития с учетом минимизации угроз их выполнения в рамках программ и проектов развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Степашин С.В. Вопросы безопасности в системе государственного и муниципального управления Российской Федерации: учебник для вузов по направлению «Менеджмент» спец. «Гос. и муницип. упр.» / С.В. Степашин, В.Л. Шульц, Р.Ф. Идрисов. – 2-е изд. – Казань: Идел-Пресс, 2001. – 408 с.

2. Моделирование информационных операций и атак в сфере государственного и муниципального управления: монография / В.Г. Кулаков, В.Г. Кобяшев, А.Б. Андреев и др.; под ред. В. И. Борисова. – Воронеж: Воронеж. ин-т МВД России, 2004. – 143 с.

3. Любич В.А. Социальное управление экологической безопасностью на муниципальном уровне / В.А. Любич, Г.И. Попов; Моск. гос. ун-т приборостроения и информатики, каф. социологии и культуры, Моск. межрегион. ассоц. «Экоресурсы». – М.: Права человека, 2007. – 39 с.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК

И.Ю. Лукина

Т.Ю. Калошина, к.социол.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В настоящее время предприятия АПК вынуждены адаптироваться в современных условиях рыночных отношений и существующей конкуренции. Управление персоналом в условиях нестабильности внешней среды играет важную роль, т. к. именно научная организация труда на данном этапе управленческой работы позволяет обеспечить реализацию выбранной стратегии развития организации. Не менее актуальной является проблема правильного сочетания различных методов

воздействия на персонал предприятия – административно-распорядительных, социально-психологических и экономических. Правильное применение таких методов может создать благоприятные условия для успешного решения одной из ключевых задач управления персоналом – это задачи мотивации персонала к развитию их способностей для более эффективного производительного труда [3].

При этом для управления персоналом совокупность целей, с одной стороны, должна отвечать на то, какие конкретные потребности персонала они могут требовать от управленческого аппарата, а с другой – какие цели по использованию сотрудников ставят перед собой менеджеры организации и какие условия предоставлены для этого [2].

Существуют так же и негативные тенденции, которые существенно затрудняют организацию эффективного менеджмента персонала в сельском предприятии. Социально-психологическим аспектом управления персоналом на предприятиях АПК является стабильность занятости (с надеждой на улучшение ситуации в ближайшее время).

Развитие сельскохозяйственного труда зачастую продолжает падать. У сельскохозяйственных организаций отсутствуют собственные средства для существенного материального стимулирования даже наиболее проявивших себя в трудовой деятельности сотрудников. Практически разрушена система обучения персонала на предприятиях АПК [1].

Ликвидация системы повышения квалификации и переподготовки кадров привела к тому, что персонал АПК потерял возможность своевременно знакомиться с новейшими достижениями в области науки и техники и оперативно использовать их в своей трудовой деятельности. Всё это приводит к первоочередным проблемам организации управления персоналом [5].

В современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний способность организации постоянно повышать квалификацию своего персонала является одним из важнейших факторов успеха. Управление профессиональным обучением персонала превратилось в важнейший элемент управления современной организацией.

Таким образом, при постоянном совершенствовании менеджмента персонала на выходе персонал получает полное удовлетворение своих потребностей, а организация – реализацию собственных, и получение прибыли [4].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Балашов А.П. Основы менеджмента: учебное пособие / А.П. Балашов. – М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012. – 288 с.
2. Вердиева Ю.Н. Менеджмент: учеб. пособие для студ. вузов / Ю.Н. Вердиева; Дальневост. федер. ун-т, Шк. экономики и менеджмента. – [2-е изд. перераб. и доп.]. – Владивосток: ДВФУ, 2012. – 311 с.
3. Дьяков И.И. Мотивация персонала в условиях кризиса / И.И. Дьяков // Молодой ученый. - 2016. – №8.1. – С. 29-31.
4. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. учебно-практическое пособие / С.В. Шекшня. – М.: ЗАО «Бизнес-школа “Интел-Синтез”», 2012. – 368 с.
5. Модернизации и инновационному развитию экономики – достойные кадры / Сотникова С.И., Долженкова Ю.В., Папело В.Н. и др./ под ред. С.И. Сотниковой. – Новосибирск: НГУЭУ, 2011. – 244 с.

МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ И РАБОТА ПО БЛАГОУСТРОЙСТВУ ТЕРРИТОРИИ

Е.А. Максаева

П.В. Ерин, к.и.н., ст. преп.

Мичуринский государственный аграрный университет,

г. Мичуринск, Россия

Удручающее состояние дорог является значительной проблемой на пути социально-экономического развития, проблемой деятельности по благоустройству. Наделение сельских советов правом осуществления дорожной деятельности в отношении своих дорог не решило проблемы их ремонта. Только государственное софинансирование реконструкции и строительства дорог в сельской местности может решить эту проблему. После чего эффективность экономики на селе возрастет. Мероприятия по благоустройству нельзя представить без установки на улицах поселений и сел контейнеров для мусора либо урн. Заграницей, например, трудно кинуть обертку, не попав в урну: огромные железные корзины размером с холодильник с пластиковыми пакетами стоят через каждые 10 шагов. Подобный опыт можно перенять и нам, устанавливать достаточное количество контейнеров на улицах и своевременно их вывозить.

Важным является вопрос и обеспеченности сельского поселения налоговыми поступлениями, она самая низкая по сравнению с иными видами муниципальных образований. В бюджетах поселений сконцентрировано около 9,1 % от общего объема налоговых доходов муниципального образования. Поступления от налога на имущество физических лиц в условиях низкого уровня жизни невелики, земельный налог также мал, а кадастровая оценка земель затянулась [2, с. 32]. Проблемой остается не получение поселением основного бюджетообразующего налога – налога на доходы физических лиц, если житель работает в городе. А как раз на поселение ложится обязанность жизнеобеспечения этих людей, дать им хорошие дороги, приемлемые жизненные условия, обеспечить чистой питьевой водой, обеспечить безопасность жилища.

Важным предложением в сфере комплексного развития территории сельских поселений и в том числе и благоустройства будет изменение на федеральном уровне государственно-правового регулирования сельской жизни. Сегодня в нормах базовых федеральных законов не учитывается в полной мере особенности и задачи приоритетного направления государственной политики по развитию села. Каждая сфера жизнедеятельности сельских поселений регулируется отдельными государственными нормативными актами. Поэтому в действующем законодательстве необходимо предусмотреть механизмы, гарантирующие соблюдение конституционно-правовых принципов и законных интересов жителей сельских территорий с целью обеспечения им достойного уровня жизни [1, с. 5].

Таким образом, сфера благоустройства территории сельского поселения имеет ряд проблем, которые все же поддаются устранению. Хотя работа в этом направлении требует достаточного финансового обеспечения, требует сильной поддержки местного населения, требует постоянного контроля. Благоустройство территории является важнейшей сферой деятельности местных властей. Именно в этой сфере создаются те условия для населения, которые обеспечивают высокий уровень жизни. Создаются условия для здоровой, комфортной, удобной жизни как для отдельного человека по месту проживания, так и для всех жителей населенного пункта. Уровень развития благоустройства оказывает значительное влияние на условия труда и отдыха населения. Среда обитания для человека – это не только дом, квартира, но и прилегающие открытые пространства: улица, дорога, пейзаж, видимый из окна. Создание зеленых насаждений, правильное размещение объектов благоустройства на территории

поселения, обустройство по рекомендуемым правилам, все это являются важными элементами жизнеобеспечения населения и удобной окружающей среды.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Афанасьев А.А. Право и управление: правовой режим сельской жизни // Государственная власть и местное самоуправление. – 2014. – № 5. – С. 3-7.
2. Баженова О.И. Об отдельных экономических и муниципальных предпосылках преодоления кризиса сельских территорий // Государственная власть и местное самоуправление. – 2013. – № 4. – С. 30-34.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВИЗУАЛИЗАЦИИ ОТЧЕТНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

В.М. Малышева

Т.Ю. Калошина, к.социол.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Визуальное представление данных понятно всем и является идеальным способом демонстрации каких-либо показателей деятельности организации. Как правило, визуализацией отчетов в организациях занимаются лишь при формировании годовых отчетов, но при этом упускается возможность в быстром и четком представлении наглядных данных руководству для принятия своевременных управленческих решений.

Визуализация отчетности – это представление информации в виде графического изображения для максимального удобства ее восприятия [1].

Визуализация данных (или инфографика) относится к методам, используемым для передачи данных или информации с помощью их кодирования как визуальных объектов, содержащихся в графике. Цель состоит в том, чтобы передавать информацию четко и эффективно для её пользователей. Это не означает, что визуализация данных должна выглядеть скучно, чтобы выглядеть красиво. Для эффективной передачи идеи эстетическая форма и функциональность должны идти рука об руку, обеспечивая понимание.

Для предоставления качественного отчета необходимо выполнить следующие условия:

- четко определить цель;
- определить аудиторию, которой будет транслироваться отчет;
- обратная связь от аудитории после ознакомления с отчетом.

Отчетность может быть представлена:

- на бумажном носителе (раздаточный материал);
- в электронной версии (видео, презентации, электронные версии документов и т.п.);
- в деловой переписке.

Полезными критериями при визуализации отчетности являются [1,2]:

- скорость и актуальность информации;
- реферативность и точность данных;
- объективность информации;
- разнообразие в выборе средств визуализации;
- простота восприятия;
- краткость.

В зависимости от поставленной цели и задач применяются те или иные средства визуализации данных отчетности.

Несмотря на безусловную полезность как инструмента передачи данных, визуализация данных также может служить целям создания ложного представления о статистических данных и манипулирования общественным мнением.

Эффективная визуализация помогает пользователям в анализе и обработке данных. Это делает комплексную информацию более доступной, понятной и полезной.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Зачем и как использовать визуализацию данных? [Электрон. ресурс] <https://habrahabr.ru/company/devexpress/blog/240325/> (дата обращения: 10.03.2017)
2. Что такое визуализация данных: какая она бывает и не бывает [Электрон. ресурс] <http://revealthedata.com/blog/all/chto-takoe-vizualizaciya-dannyh-kakaya-ona-byvaet-i-ne-byvaet> (дата обращения: 15.03.2017)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА В ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

В.А. Манске

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Свобода договора, провозглашаемая гражданским законодательством, является одной из основных гарантируемых государством свобод человека и гражданина, вытекающей из конституционных положений о свободе каждого на использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности [1].

Физические и юридические лица сами, независимо друг от друга и от иных субъектов, принимают решение о заключении или не заключении договора, а также выбирают лицо, с которым будет заключаться договор. Свобода договора выражается и в возможности самостоятельно определять его условия. Принуждение к заключению договора по общему правилу не допускается.

Какие же причины могут служить для заключения договора в обязательном порядке? И есть ли они вообще? Обязательность заключения договора – исключение из общего правила. В статье 445 ГК РФ говорится о том, что договор всё же может заключаться в обязательном порядке, но только в соответствии с настоящим Кодексом или иными законами.

Поскольку положения о заключении договора в обязательном порядке представляют собой исключение из общего правила о свободе договора, такое исключение возможно прежде всего в случае, предусмотренном соглашением сторон. Возможность заключения соглашения, допускающего понуждение к заключению договора, предусмотрена законом. Речь идет о предварительном договоре, в силу которого стороны обязуются заключить в будущем договор (о передаче имущества, выполнении работ или оказании услуг) (основной договор), на условиях, предусмотренных предварительным договором (ст. 429 ГК). В случаях, когда сторона, заключившая предварительный договор, уклоняется от заключения основного договора, другая сторона вправе обратиться в суд с требованием о понуждении заключить договор. Сторона, необоснованно уклоняющаяся от заключения договора, должна при этом возместить другой стороне причиненные этим убытки, говорится в комментарии к статье 445 ГК РФ.

Среди обязательных договоров особое значение имеют публичные договоры, статья 426 ГК РФ, в которой сказано, что коммерческая организация не вправе отказаться от заключения публичного договора при наличии возможности

предоставить потребителю определенные товары, услуги, выполнить для него соответствующие работы, что и означает обязательность в заключении договора.

Таким образом, даже согласно статье 421 ГК РФ в которой говорится о свободе договора, бывают случаи, когда договор становится обязательным, что является исключением из общего правила. Обязательность заключения отдельных видов гражданско-правовых договоров способствует укреплению порядка в государственном и муниципальном управлении [2,3].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016).
2. Безрядин Д.Н. Законность и правопорядок в государственном управлении / Д.Н. Безрядин // Теоретические и практические аспекты развития управленческой мысли в современном мире. 2016. С. 65–71.
3. Безрядин Д.Н. Правовое обеспечение государственного и муниципального управления / Д.Н. Безрядин // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса. НГАУ 2016. С. 83–86.

НАПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ КАРГАТСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Ж.А. Маслова

А.В. Гааг, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Современные тенденции развития экономики в муниципальных образованиях, регионах, в стране в целом входят в нашу жизнь и становятся ее неотъемлемой частью. Инновационная деятельность, ее использование и развитие говорит о развитии страны и ее экономики.

Актуальность данной работы заключается в том, что на современном этапе развития экономики России основным условием роста и совершенствования экономики является использование инноваций и инновационных процессов в каждом муниципальном образовании.

В качестве примера, рассмотрен Каргатский район. Территория района составляет 5,6 тыс. кв. км. Районным центром Каргатского района является г. Каргат с численностью населения 9720 человек. В самом районе проживает 16,8 тыс. человек. Тенденция выбытия населения из района сохраняется, ежегодно в среднем 300 человек, что является крайне отрицательным фактором. Основными причинами миграции населения являются: отсутствие рабочих мест, низкая заработная плата в сфере сельского хозяйства, нехватка жилья.

В Каргатском районе же, единственным крупным инновационным центром является КФХ «Русское поле», которое находится в Маршанке. Это самый крупный животноводческий комплекс на Урале. Что в нем инновационного? Ежедневно комплекс получает 100 тонн молока, 75 тонн молочной продукции, 5 тонн мяса. Это единственный в России доильный зал карусельного типа на 72 места.

Какие есть проблемы и что не хватает? Нужно построить завод по промышленному убою КРС и охлаждению мяса. Большим плюсом является то, что работникам, специалистам выдают собственное жилье для проживания и в последующем, после отработки в «Русском поле» нескольких лет, это жилье будет принадлежать полностью этому человеку.

В районе очень много неосвоенных территорий. Основная масса людей проживает в Каргате (57% населения района). Рабочих мест также нет, нет молодежного или детского кафе и отсутствуют центры досуга. Проблема вполне решаемая. Можно в Каргате открыть филиал «Русское поле», где также будут производить молочную и мясную продукцию. Инвесторы уже есть и они заинтересованы в развитии их комплекса.

Открытие молодежного и семейного кафе приобщит район к культурной жизни, а это и есть новшество, инновация. Деньги на строительство может выделить администрация, как на реализацию данного проекта. Либо инвесторы «Русского поля», которые заинтересованы в развитии района на базе своего комплекса.

Развитие инноваций в Каргатском районе в целом положительно повлияет на развитие региона. А так как поставка продукции происходит в разные города, то спрос будет расти, следовательно комплекс можно будет расширять. Рабочие места вырастут, произойдет рост населения. В целом, экономические и демографические показатели района улучшатся.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Голиченко О.Г. Национальная инновационная система России: состояние и пути развития / О.Г. Голиченко. – М.: Наука, 2016. – 369 с.
2. Игнатовская П. Инновации и экономический рост / П. Игнатовская // Российский экономический интернет-журнал. – 2014. – № 1. – С. 12–18.
3. Краюхин Г.А. Инновации, инновационные процессы и методы их регулирования: сущность и содержание / Г.А. Краюхин, Л.Ф. Шайбакова. – СПб: СПб. ГИЭА, 2013. – С. 61.
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.gks.ru>.
5. Численность населения Российской Федерации по муниципальным образованиям на 1 января 2013 года. – М.: Федеральная служба государственной статистики Росстат, 2013. – 528 с. (Табл. 33. Численность населения городских округов, муниципальных районов, городских и сельских поселений, городских населённых пунктов, сельских населённых пунктов).

УПРАВЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТЬЮ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ж.А. Маслова

В.В. Герасимов, д.т.н., проф.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Одно из центральных мест в обеспечении социально-экономического развития муниципального образования занимает организация стратегического планирования, разработка и реализация собственной стратегии развития[1-3].

Стратегия муниципального образования (МО) – это общественно согласованная концепция на длительный срок. Стратегия представляет собой выбор направления развития, который включает:

- формирование долгосрочных целей развития муниципалитета;
- определение «полюсов роста» способных обеспечить достижение этих целей;
- выделение среди множества программ и проектов наиболее приоритетных в условиях ограниченности ресурсов и определение долгосрочных перспектив развития на основе формирования консенсуса интересов.

Задача стратегического планирования состоит в том, чтобы найти пути сбалансированного, устойчивого развития муниципалитета в долгосрочной перспективе.

Стратегия обеспечивает установление приоритетов среди возможных регулирующих мер для инвестиционной, социальной, экологической политики, муниципальных программ, градостроительства, бюджетного планирования. В стратегии должны быть определены те мероприятия, проекты, программы, которые, по существу, являются "стратегическими", то есть имеют более сильное среднесрочное и долгосрочное воздействие на развитие муниципалитета и ликвидацию негативных тенденций.

Это находит отражение в следующих принципах:

- формирования экономической стратегии муниципального образования;
- ориентация на повышение благосостояния всех граждан;
- создание благоприятных условий для осуществления на территории муниципального образования экономической деятельности на основе учета интересов и координации мероприятий с экономическими агентами различных форм собственности – государственными и общественными организациями, предпринимательским сектором;
- обеспечение эффективного функционирования муниципального хозяйства.

Наличие стратегии социально-экономического развития облегчает руководителям МО получение субсидий из самых различных источников, поскольку позволяет убедительно обосновать целевое расходование средств. Стратегия является весомым основанием для заявок местных властей на получение финансирования отдельных мероприятий и объектов из регионального и федерального бюджета, например, на реализацию целевых программ, адресных инвестиционных проектов.

Специфика стратегии МО заключается в возможности эффективного включения населения в процедуру определения приоритетов социально-экономического развития территории и формировании гражданского общества.

Методология разработки стратегии социально-экономического развития МО строится на сочетании трех подходов:

- муниципальное образование - город- стратегия – как система;
- экономико-математического подхода, предполагающего анализ существующих статистических данных о социально-экономическом развитии МО, планов и программ развития хозяйствующих субъектов, выявление тенденций и ограничений развития с использованием многопараметрических экономико-математических моделей;
- социолого-коммуникативного подхода, предполагающего за счет социологических процедур получить недостающую информацию, обеспечить вовлечение в процесс сбора информации, выявления проблем и перспектив развития муниципального образования, выработку решений активной части сообщества и хозяйствующих субъектов;
- сценарного подхода, предполагающего проведение качественного и количественного анализа возможных отклонений и альтернатив развития МО, определение наиболее вероятных сценариев его социально-экономического и пространственного развития, а также программы действий органов местного самоуправления, направленных на реализацию наиболее выгодных для муниципалитета сценариев развития и снижения рисков неблагоприятных сценариев.

Таким образом, безопасность стратегии развития МО должна быть основана на своевременное регулирование рисками в среде неопределенности стратегического горизонта развития МО.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1.Бандорин А.В. Концептуальные основы управления безопасностью муниципальных и региональных образований / А.В. Бандорин. – Н. Новгород: Изд-во Волго-Вят. акад. гос. службы, 2009. – 249 с.

2.Карпушова С.Е. Развитие социального управления природоохранной деятельностью в муниципальном образовании / С.Е. Карпушова; М-во образования и науки Рос. Федерации, Волгогр. гос. архитектур.-строит. ун-т, Себряков. фил. – Волгоград: Изд-во Волгоградского гос. ун-та, 2010. – 149 с.

3.Зайцев С.А. Социологические параметры политики общественной безопасности на муниципальном уровне / С.А. Зайцев; Сарат. юрид. ин-т МВД России. – Саратов: СЮИ, 2010. – 30 с.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ

Д.В. Николаев

Ю.А. Макурина, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Становление института социальной защиты населения за рубежом происходило раньше, чем в России. Это связано как с особенностями социально-экономического развития, так и с потребностями жителей каждой страны, принципами и нормами законодательства.

Современная мировая экономика ставит перед службами социальной защиты новые задачи и проблемы – развитым странам приходится менять свою социальную политику. Соответственно меняются также методы управления социальной защиты. В то же время традиции социальной политики, обеспечивающие «государства-благосостояния» сохраняются в целом, реализуясь в своей форме в зависимости от страны [1].

Государство благосостояния представляет собой совокупность социальных институтов в западных странах, обеспечивающих всех членов общества социальными правами посредством перераспределения доходов. Выделяют четыре модели государств благосостояния:

1. скандинавская модель;
2. модель Бисмарка;
3. англосаксонская модель;
4. латиноамериканская модель [2].

Первая модель является современной. Она характеризуется осуществляемой государством политикой полной рабочей занятости, предоставлением каждому возможности обеспечивать свое существование, а также существование своих близких.

Главная особенность модели Бисмарка в том, что предпочтительной является частная практика социальной работы, оцениваемая как самая эффективная. Основная часть учреждений, оказывающих социальную помощь различного вида, является негосударственной.

Англосакская модель построена в соответствии с принципом оказания помощи по месту жительства. Органы местной власти либо частные лица создают социальные учреждения. Также существует система социальной поддержки (медицинская помощь в государственных учреждениях здравоохранения, получение бесплатного образования, пенсионное обеспечение и прочее).

Латиноамериканская модель определяется как рудиментная. Внедрение в нее принципов государства благосостояния носит декларативный характер. Несмотря на то, что права на социальное обеспечение и работу провозглашены, они внедрены не полностью [3].

Таким образом, различие экономических и социальных обстоятельств привело к широкому диапазону специфических мер социальной политики, методик и технологий

для поддержания существования социально уязвимых групп населения, обеспечения условий для социального развития общества в разных странах мира.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Новикова К.Н. Социология социальной защиты населения: учеб. пособие / К.Н. Новикова; науч. ред. В.И. Жукова – М.: Издательство РГСУ, 2013. – 344 с.
2. Павлова И.В. Зарубежные концепции социальной защиты граждан: научное издание / И.В. Павлова – М.: ИЭАУ, 2011. – 118 с.
3. Холостова Е.И. Зарубежный опыт социальной работы: учеб. пособие / Е.И. Холостова, А.Н. Дашкина, И.В. Малофеев – М.: Дашков и К°, 2013. – 366 с.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ БЕЗОПАСНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

М.Д. Новоселова

В.В. Герасимов, д.т.н., проф.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Анализ работ, связанных с рассмотрением проблем экономики природопользования и эколого-экономических аспектов безопасности и риска показывает, что поданным прогнозированием, выявления обстановки и зон повышенного риска могут быть произведены важные для управления безопасностью социально-экономических систем (СЭС) экономические оценки [1-3].

К числу целесообразных экономических оценок следует отнести:

- оценку и экономическую оптимизацию расходов на создание и функционирование системы комплексного мониторинга в сфере безопасности от техногенных и экологических воздействий, прогнозирующей опасности, системы выявления обстановки, а также технических, организационно-технических и других систем обеспечения безопасности, снижения риска и смягчения ущерба;
- оценку экономической эффективности прогноза, выявления обстановки и зон повышенного риска, а также систем прогнозирования и выявления, обеспечивающих их осуществление;
- оценку всех видов ущерба, обусловленного воздействием техногенного и экологического характера на структурные элементы СЭС, включая ухудшение здоровья и гибель людей, ограничения по использованию загрязненных территорий и объектов, культурных и духовных ценностей в стоимостном выражении;
- экономическую оценку и оптимизацию всех видов затрат на восстановление и поддержание режима безопасности в зонах повышенного риска, а также на эвакуацию и временное отселение населения из этих зон;
- экономическую оценку и оптимизацию дезактивационных, дегазационных и других работ, связанных с нормализацией обстановки и восстановлением функционирования тех или иных структур СЭС.

Предлагаемые стоимостные оценки должны проводиться с использованием современных методов и моделей, адекватно отражающих процессы отклика структурных элементов СЭС на техногенные и экологические воздействия, а также экономические механизмы управления безопасностью и риском.

Эти оценки должны базироваться на методах стоимостного квалитетирования различных видов ущерба, наносимого СЭС при техногенных и экологических воздействиях, в том числе здоровью людей, генофонду наиболее важных видов биосферы, ландшафтам, природным ресурсам, а также различного рода хозяйственным и другим объектам и т.д.

Экономические оценки последствий техногенных и экологических воздействий по данным прогнозирования, выявления обстановки и зон повышенного риска необходимо начинать с их ранжирования и выделения наиболее значимых в экономическом отношении, привлекая для этого методы системного анализа и экспертных оценок. При этом следует учитывать влияние факторов и последствий техногенного и экологического воздействия на возможность и эффективность реализации целевых функций гражданской защиты для условий мирного и военного времени.

Важное значение при проведении экономических оценок имеет дисконтирование затрат на поддержание требуемого уровня риска распределение их во времени.

На основе экономических расчетов можно определить стоимостное выражение ожидаемого ущерба от прогнозируемых техногенных и экологических воздействий и сегодняшнюю стоимость затрат на снижение уровня риска до такого предела, при котором можно избежать этого ущерба и с учетом этого рассчитать экономическую отдачу от принимаемого решения по повышению уровня безопасности.

Таким образом, проблема развития СЭС основана на сбалансированности решений по повышению безопасности на трех уровнях – государственного, регионального и муниципального, что предопределяет необходимость использования специальных методов обнаружения и управления безопасностью на основе мониторинга ситуаций и разработке стохастических сценариев их реализации на основе методологии ситуационного управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Алтухов Ю.И. Особенности обеспечения экономической безопасности предпринимательской деятельности на уровне региона: дис. канд. экон. наук / Алтухов Ю.И. – Тамбов, 2004. – 32 с.
2. Аралбаева Г.Г. Экономическая безопасность и качество жизни в Оренбургской области / Г.Г. Аралбаева, В.Н. Афанасьев // Вестник СГЭУ. – 2009. – № 2 (28). – С. 5–9.
3. Артемова А.Н. Формирование системы обеспечения экономической безопасности на корпоративном уровне / А.Н. Артемова // Микроэкономика. – 2010. – № 1. – С.129-136.

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОБЕЗВРЕЖИВАНИЯ ОТХОДОВ НА ТЕРРИТОРИИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

С.А. Новоселов

Д.В. Эссауленко, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Государственная политика в Российской Федерации в области обращения с отходами производства и потребления занимает важное место в деятельности, направленной на охрану окружающей среды, принимаются меры, направленные на совершенствование системы обращения с отходами производства и потребления в целях предотвращения вредного воздействия отходов производства и потребления на здоровье человека и окружающую среду, а также вовлечения таких отходов в хозяйственный оборот в качестве дополнительных источников сырья.

По оценочным данным на территории Новосибирской области образуется 3860 тыс. тонн отходов в год. Отходы, пригодные для переработки, отбираются для последующей отправки на перерабатывающие предприятия, в основном на полигонах, расположенных в городе Новосибирске или на территориях, прилегающих к нему. В муниципальных районах Новосибирской области вторичные материальные ресурсы

никак не отбираются и не перерабатываются. Предприятия по глубокой обработке твердых коммунальных отходов (ТКО) на территории Новосибирской области отсутствуют и это не позволяет уменьшать объемы захоронения отходов и вовлекать в оборот вторичное сырье.

В целях решения обозначенных проблем по внедрению глубокой обработки ТКО, образующихся в городе Новосибирске и Новосибирской агломерации, запланировано строительство двух мусоросортировочных комплексов (МСК «Раздольное» и МСК «Верх-Тула»). Гарантии по обеспечению построенных за счет инвестиций предприятий отходами, цену обработки единицы отходов, сроки окупаемости должны включать в себя контракты, заключенные между инвесторами и региональным оператором по обращению с ТКО. Для присвоения юридическому лицу статуса регионального оператора по обращению с ТКО в 2018 году министерством жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Новосибирской области планируется проведение конкурсного отбора.

Согласно технико-экономическим показателям МСК «Раздольное» и МСК «Верх-Тула», предусмотренным концессионным соглашением между правительством Новосибирской области и ООО «Экология-Новосибирск», выход вторичного сырья должен составить 25,7% от принимаемого объема ТКО. Объем вторичного сырья может быть увеличен не только за счет совершенствования технологического цикла объектов обработки ТКО, но и при изменении характеристик, поступающих на обработку ТКО.

Уменьшение доли пищевых и биологических отходов, от общей массы отходов, поступающих на обработку, может быть достигнуто путем создания инфраструктуры для их раздельного сбора на территории г.Новосибирска. Создание данной инфраструктуры возможно при софинансировании расходов местных бюджетов на мероприятия по ее формированию. Со стороны надзорных органов необходим контроль за утилизацией просроченных продуктов питания и пищевых отходов, образуемых на предприятиях пищевой промышленности и торговли.

Таким образом, усиление контроля за соблюдением порядка сбора отходов на предприятиях и у населения, в том числе пищевых и биологических отходов, позволит увеличить долю вторичного сырья, от общего объема отходов, поступающих на сортировку.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон от 24.06.1998 N 89-ФЗ. «Об отходах производства и потребления».
2. Постановление Правительства Новосибирской области от 27.06.2016 N 197-п «О заключении концессионного соглашения в отношении создания и эксплуатации системы коммунальной инфраструктуры – объектов, используемых для обработки, обезвреживания и захоронения твердых коммунальных отходов в Новосибирской области».
3. Постановление Правительства Новосибирской области от 19.01.2015 № 10-п «Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Развитие системы обращения с отходами производства и потребления в Новосибирской области в 2015 – 2020 годах».
4. Постановление Правительства Новосибирской области от 26.09.2016 N 292-п «Об утверждении территориальной схемы обращения с отходами, в том числе с твердыми коммунальными отходами, Новосибирской области».

НЕСТАБИЛЬНОСТЬ КАДРОВОГО СОСТАВА РИЭЛТОРСКИХ КОМПАНИЙ

Т.Ю.Павлова

Д.А. Севостьянов, к.м.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Вскоре после распада Советского Союза, наряду с таким явлением, как приватизация, начал формироваться российский рынок недвижимости.

На рынке недвижимости объектом купли-продажи выступает недвижимость. Неотъемлемой частью данного рынка являются риэлторы. Риэлтор помогает подобрать наиболее выгодный для клиента вариант и ведет документооборот [2].

При всем притом, что рынок недвижимости существует давно, проблема текучести кадров в современной литературе не рассматривается, однако в данной статье мы уделим этому основное внимание.

Начнем с того, что получить образование риэлтора не предоставляется возможным. Ни ВУЗы ни профессиональные учебные заведения не выпускают риэлторов, эта профессия полностью основана на самообучении, тренингах и практике.

Данная работа подразумевает под собой разъездной характер, а также ненормированный рабочий день.

Нестабильный заработок связан с тем, что заработная плата риэлтора не подразумевает под собой окладную часть, а напрямую зависит от количества сделок. Более того, риэлторы чаще всего заключают с агентством недвижимости агентский договор и сотрудничают, не как сотрудник и работодатель, а как агентство недвижимости и индивидуальный предприниматель.

Однако среди этого можно выделить и плюсы. Профессия риэлтор, как уже говорилось ранее, не требует профессионального образования и опыта работы. Зачастую обучение берет на себя агентство недвижимости, закрепляя полученные теоретические знания на практике, т.е. риэлтором может стать любой желающий.

Для привлечения риэлторов и снижения текучести кадров агентствам недвижимости следует углубленно подходить к мотивации и стимулированию персонала. Необходимо представлять риэлтора, не как человека, который занимается перепродажей недвижимости, а как специалиста, который может качественно провести сделку, минимизировав юридические и финансовые риски клиента.

Приятным стимулом будет являться наличие корпоративного такси, которым можно будет пользоваться при проведении экскурсии на предлагаемый объект недвижимости.

ВУЗАм и профессиональным учебным заведениям необходимо задуматься об открытии специальности по продажам недвижимости, чтобы было возможным получить юридические и финансовые навыки для сопровождения сделки.

Вероятней всего, с появлением таких специальностей, общество начнет лояльней относиться к риэлторам, будет более серьезно воспринимать их деятельность и положительно принимать услуги. Ведь покупка недвижимости это очень серьезный процесс и хочется, чтобы его сопровождали квалифицированные специалисты.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Авдонькина В.В. Пути совершенствования риэлторских организаций в регионе / В.В. Авдонькина // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 3. – С. 388-390.
2. Журалев Н.В. Экономическая сущность недвижимости в рыночной экономике / Н.В. Журавлев // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – №1. – С. 68–71.

НАЛОГОВЫЕ ДОХОДЫ БЮДЖЕТА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ НАЛОГОВЫХ ДОХОДОВ БЮДЖЕТА И ПУТИ РЕШЕНИЯ

А.С. Папулова

А.В. Гааг, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Налоговые доходы бюджетов Российской Федерации формируются в соответствии с бюджетным и налоговым законодательством Российской Федерации (РФ), за счет налоговых, неналоговых видов доходов, а так же за счет безвозмездных и безвозвратных платежей.

Сегодня существуют проблемы, связанные с формированием доходной части бюджетов субъектов РФ, поскольку изменения в налоговом и бюджетном законодательстве последних лет привели к значительному сокращению источников доходов бюджетов субъектов РФ.

Подробнее остановимся на оценке и анализе состава и структуры налоговых доходов федерального бюджета за период 2014-2016 годы.

Динамика состава источников налоговых доходов федерального бюджета за период 2014-2016 годы представлена в таблице 1.

Таблица 1 Состав налоговых доходов федерального бюджета за период 2014-2016 гг. [1,2] в млрд. руб.

Показатели	2014 год	2015 год	Отклонение 2015 года от 2014 г.		2016 год	Отклонение 2016 года от 2015 г.	
			+ / –	%		+ / –	%
Налоговые доходы	7921,2	8467,9	546,7	6,9	9202,2	734,7	8,7
Из них							
Налог на прибыль организаций	411,3	482,8	71,5	17,4	426,3	-56,4	-11,7
НДС на товары (работы, услуги)	2181,4	2352,5	171,1	7,8	2592,7	240,3	10,2
НДС на товары, ввозимые на территорию РФ	1 750,2	1 719,1	-31,1	-1,8	1817,1	98,0	5,7
Налоги за пользование природными ресурсами	2884,6	3270,8	386,2	13,4	3683,5	412,7	12,6
Акцизы по подакцизным товарам (продукции)	520,8	491,2	-29,5	-5,7	523,9	32,6	6,6
Налог на добычу полезных ископаемых	2 857,9	3 246,2	388,3	13,6	3 075,2	415,2	12,8
Государственная пошлина	90,5	101,9	10,3	11,3	228,6	-891,3	-0,9
Задолженность и перерасчеты по отмененным налогам	1,2	0,7	-0,4	-40,4	0,6	-58,8	-8,3

В ходе анализа данных таблицы 1 можно сделать вывод, что налоговые доходы в 2016 году составили 9 202,6 млрд. рублей или 67 % объема доходов федерального бюджета. Наибольший удельный вес в составе налоговых доходов составляют налог на прибыль, сборы и регулярные платежи за пользование природными ресурсами, НДС на товары, ввозимые на территорию Российской Федерации, акцизы.

Проблемы формирования налоговых доходов бюджета РФ:

1. Уклонение от уплаты налогов и других обязательных платежей;
2. Отсутствие однозначных критериев выделения налоговых и неналоговых доходов федерального бюджета;
3. Налогообложение направлено на текущее увеличение налоговых поступлений, что приводит к образованию завышенного совокупного бремени начисленных налогов, которые не в состоянии нести даже среднестатистический российский налогоплательщик.

Необходимо сокращать расходы Федерального Бюджета РФ. При этом будут урезаны некоторые статьи расходов.

В дальнейшем при формировании федерального бюджета Правительству Российской Федерации следует уделить особое внимание решению следующих основных задач:

- обеспечение сбалансированности и устойчивости бюджетной системы;
- оптимизация структуры расходов федерального бюджета;
- развитие программно-целевых методов управления;
- принятие решений, обеспечивающих долгосрочную сбалансированность и прозрачность пенсионной системы;
- создание новых механизмов финансирования развития инфраструктуры;
- переход к формированию государственного задания на оказание государственных (муниципальных) услуг;
- развитие налоговой системы и повышение ее конкурентоспособности;
- организация четкой системы межбюджетных отношений;
- повышение прозрачности бюджетов и бюджетного процесса.

Проблема формирования доходной части федерального бюджета – одна из наиболее сложных в практике осуществления проводимой в нашей стране экономической реформы.

Налоговые доходы в 2016 году составили 9 202,6 млрд. рублей или 67 % объема доходов федерального бюджета. Наибольший удельный вес в составе налоговых доходов составляют налог на прибыль, сборы и регулярные платежи за пользование природными ресурсами, НДС на товары, ввозимые на территорию Российской Федерации, акцизы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 28.03.2017).
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) от 31 июля 1998 года N 146-ФЗ.
3. Федеральная служба государственной статистики [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

РОЛЬ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИКЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.В. Пахомова

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Эффективное функционирование экономической системы в стране зависит от оптимального сочетания в ней крупного, среднего и малого предпринимательства.

Малые предприятия придают экономике страны мобильность, они обладают способностью к быстрым структурным и технологическим сдвигам, т.к. не связаны с обширной производственной программой, не обременены многочисленным персоналом и не имеют финансовых обязательств перед акционерами, ожидающими дивиденды. [1, с. 12].

Малое предпринимательство – один из ключевых сегментов рыночной экономики. Оно является одним из важнейших рычагов развития реального сектора экономики [5, с. 160].

Вместе с тем оно обладает большим потенциалом для развития социальной сферы, в том числе стабильного гражданского общества. Увеличение числа малых предприятий ведет к увеличению общей занятости российского населения, в том числе, как самих предпринимателей, так и занятого на малых предприятиях персонала. Таким образом, развитие малого предпринимательства – это путь к повышению качества жизни населения [4, с. 61].

В силу масштабов деятельности малый бизнес занимает значимое место в экономике региона и муниципального образования, способствуя формированию целостной структуры регионального и муниципального хозяйства.

Малое предпринимательство является одним из ключевых элементов экономики региона, который позволяет сократить уровень безработицы, вносит вклад в обеспечение налоговых поступлений в бюджет и наполняет рынок товарами и услугами [3, с. 35].

Таким образом, малое предпринимательство в рыночной экономике – ведущий сектор, определяющий темпы экономического роста, структуру и качество валового национального продукта. Поэтому государство должно поощрять деятельность малого предпринимательства и помогать в его развитии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Алексеева Г.М. О роли малого и среднего предпринимательства в инновационной экономике / Г.М. Алексеева // Альманах современной науки и образования. – 2014. – № 10 (88). – С. 11-12.
2. Дитц Н.Ф. К проблеме роли малого предпринимательства в условиях кризиса / Н.Ф. Дитц // Глобальный научный потенциал. – 2016. – № 4 (61). – С. 35-37.
3. Новиков А.В. О роли малого предпринимательства в изменении качества жизни российского населения / А.В. Новиков, О.С. Зиброва // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – № 4-10. – С. 59-62.
4. Рассказов В.Е. Роль малого и среднего предпринимательства в развитии реального сектора экономики / В.Е. Рассказов // Содействие развитию малого и среднего предпринимательства: зарубежный опыт и российская практика. – 2014. – № 1. – С. 159-166.

ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.А. Петрушенко

Т.Ю. Калошина, к.социол.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Гуманизация труда представляет собой организацию труда, которая направлена на профилактику переутомления, профессиональных заболеваний, предупреждение производственного травматизма и профессиональной деформации личности, повышение содержательности труда, создание условий для всестороннего развития работника, расцвета его способностей.

Цель гуманизации труда – усовершенствование условий труда, создание наиболее человеческих и комфортных условий для работников.

В основе гуманизации труда установлено множество задач, направленных на улучшение работы. Рассмотрим некоторые из них.

1. создание благоприятных и безопасных условий труда;
2. улучшение условий труда;
3. рационализация режимов труда и отдыха.

Самойлюк Т.А. считает, что гуманизация труда представляет собой процесс обеспечения таких условий труда, которые исключают отчуждение труда, позволяют работнику реализовать свой трудовой потенциал.

Аспекты гуманизации труда:

1. Безопасность. Работник на своём рабочем месте не должен ощущать психологическое или физическое давление, угрозы его доходам, моральному состоянию.

2. Демократию. Основу этого аспекта составляет улучшение условий труда работников, предоставляемый им вовремя отдых, хорошие отношения в коллективе, своевременная оплата, льготы, поощрения.

3. Справедливость. Оплата каждого работника должна соответствовать уровню профессионализма, личному вкладу в работу, достижениям, умениям, навыкам работника.

4. Самоактуализация личности. Условия и организация труда должны быть такими, чтобы каждый работник смог раскрыть свои профессиональные, а также индивидуальные особенности.

Крайнов Н.Н. Гуманизация труда – это многоаспектная проблема, предполагающая создание благоприятных условий для реализации трудового потенциала человека, то есть обогащение социально-экономического содержания труда, уменьшение монотонности труда, обеспечение безопасности производственного процесса, уменьшение негативного влияния на окружающую природную среду.

Гуманизация труда IT-специалистов

С развитием научно-технического процесса в современном обществе появилось множество специалистов и профессионалов в этой области. На сегодняшний момент наиболее актуальными являются IT-специалисты. Правильно организованное рабочее место является очень важным элементом. Оно должно быть организовано так, чтобы сохранить здоровье специалиста. Но к сожалению не все работодатели относятся добросовестно к организации рабочих мест для своих сотрудников, а вследствие этого вытекают плохие последствия для, которые отражаются на здоровье работников.

Итак, для того, чтобы рабочее место IT-специалиста было организовано правильно, нужно, чтобы оно было очень хорошо освещено, а для этого желательно выбирать помещения с большими окнами.

Еще одним важнейшим фактором является вентиляция или регулярное проветривание помещения. Если этого не делать, то для работников к концу рабочего дня сложится неуютная атмосфера, которая только снизит качество работы.

Существуют категории работников с ограниченными возможностями и условия труда для них должны соответствовать специальной программе. Все элементы производственного оборудования должны соответствовать психологическим, физиологическим возможностям работающих инвалидов.

Что касается формы для специалистов в этой области, то она не предусмотрена, то есть они могут работать в том, в чем им будет наиболее комфортно.

Рабочая поза у них в положении сидя. Если долгое время находится в этом положении, то могут появиться боли в спине, шее, позвоночнике, поэтому нужно регулярно вставать из-за рабочего места и заниматься гимнастикой или специальными упражнениями. Также постоянная работа за компьютером может значительно ухудшить зрительную систему, а чтобы этого не произошло нужна специальная методика разминки для глаз.

Также большую роль играют компьютеры, за которыми трудятся специалисты, они должны быть эргономичными, то есть удобными. Эти элементами являются монитор, клавиатура и мышь. Стоит снабдить сотрудников специальными эргономичными устройствами ввода-вывода, чтобы избежать заболеваний. Положение компьютера должно быть установлено так, чтобы каждому работнику было комфортно за ним работать.

Итак, для того, чтобы создать комфортные условия труда для таких специалистов нет ничего сложного. Каждый работодатель должен поставить себя на место своего сотрудника, и тогда он сможет решить проблемы, из-за которых их работники не справляются со своими трудовыми функциями в положенные сроки.

Таким образом, гуманизация труда представляет собой создание наиболее благоприятных условий труда. Она должна быть обеспечена так, чтобы трудовая деятельность для человека стала комфортной, безопасной. Все технические средства должны быть приспособлены к человеку так, чтобы повысить производительность труда, то есть должны быть исключены все элементы, которые могут привести к травме работника, или к плохой производительности и эффективности труда из-за неудобной расстановки оборудования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учеб. пособие / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2015.
2. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: учебно-практ. пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. – М.: Дашков и К°, 2011.
3. Потемкин В.К. Управление персоналом: учебник / В.К. Потемкин – СПб.: Изд-во «ПИТЕР», 2011.

ЛОКАЛЬНО-НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ИСТОЧНИК ТРУДОВОГО ПРАВА

А.А. Петрушенко

А.И. Салова, ст. преп.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Локальные акты представляют собой одну из разновидностей правовых норм. Они разрабатываются органами управления организации и адресуются ее членам.

Локальные акты регулируют наиболее важные отношения, складывающиеся на организации, и поэтому они весьма значимы.

Трудовое законодательство не дает четкого определения локального нормативного акта организации. Таким образом, существует множество подходов к определению «локальные нормативные акты». Рассмотрим некоторые из этих подходов.

Локальный нормативный акт – это внутренний документ организации-работодателя, рассчитанный на неоднократное применение и устанавливающий правила поведения самой организации, всех или отдельных категорий ее работников в части, не урегулированной трудовым законодательством [2].

Локальный нормативный акт – акт в сфере трудовых отношений, действующий в пределах конкретной организации или деятельности индивидуального предпринимателя[4].

Локальные нормативные акты – акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем в установленном порядке и в пределах своей компетенции[5].

Шиткина И.С. считает, что локальные нормативные акты – акты, обладающие правотворческим характером, издающиеся работодателем в организации, облакающиеся в документальную письменную форму. Они не должны противоречить законодательству, а также локальным актам, имеющим более высокую юридическую силу.

В соответствии со 372 статьей ТК РФ Работодатель в случаях, предусмотренных трудовым законодательством перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Выборный орган не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта направляет работодателю мнение по проекту в письменной форме.

Разработка и принятие этих актов состоит из следующих стадий:

На подготовительной стадии определяются срок разработки и подготовки проекта, его структура, круг лиц, ответственных за разработку. Работа может вестись отдельными должностными лицами службами.

Согласовательная стадия предполагает согласование проекта с заинтересованными структурными подразделениями, отдельными должностными лицами либо представителями работников.

Стадия подготовки предложений о приведении в соответствие ранее изданных локальных нормативно-правовых актов включает в себя правовые элементы, связанные с внесением изменений или дополнений в действующие локальные нормативные правовые акты либо с их отменой. Такая работа проводится работодателями и представителями работников в настоящее время в связи с принятием Трудового кодекса РФ.

На стадии обсуждения в проект локального нормативно-правового акта вносятся изменения, дополнения, высказанные специалистами, руководителями структурных подразделений, представителями работников и др.

Утверждение локального нормативно-правового акта – это стадия, на которой подготовленный проект приобретает юридическую силу, становится официальным для данной организации правовым актом. Единоличное подписание производится работодателем либо руководителем соответствующей организации.

Доведение принятого акта до сведения работников – необходимая стадия его реализации.

Процедуры ознакомления могут быть различными: устно, под расписку, опубликование в газете, издаваемой в организации, объявление по местному радио и т.д.

Карнаухова Е.В. считает, что одним из важных направлений юридической деятельности является принятие нормативных правовых актов. Особое место среди

объектов принятия занимают локальные акты. К таковым относятся письменные документы, исходящие от компетентных субъектов правотворчества организации, отличающиеся оперативностью принятия, представляющие собой подзаконные акты, содержащие правовые нормы, предназначенные для регулирования внутриорганизационных отношений.

Локальные нормативные акты, носят письменный характер, поэтому обладают следующими признаками:

1. Это документ, принимаемый работодателем.
2. Содержат нормы трудового права.
3. Обладают нормативностью, а именно рассчитаны на многократное применение и обязательны для всех сотрудников организации.
4. Имеют волевое содержание, то есть выражение воли работодателя.

Локальным нормативным актам, – замечает Хныкин Г.В., – присущи все признаки, характерные для нормативного правового акта - волевое содержание, официальный характер, множественность и иерархическое построение, всеобщий характер, компетенция уполномоченных субъектов на принятие нормативного акта, документальное оформление, предназначенность для регулирования социально значимых общественных отношений.

Подвысоцкий П.Т. также считает, что нормы трудового права, содержащиеся в локальных нормативных актах, обладают всеми признаками правовых норм, в то же время имеют и свои особенности: характеризуются ограниченной сферой действия, конкретизацией более общих норм и регулированием узкого круга вопросов.

Таким образом, изложение теоретических основ формирования локальных нормативных актов как внутренних документов организации, изучение особенностей их разработки для юридических лиц, выяснение признаков могут способствовать повышению уровня локального нормотворчества. Современные авторы признают за локальными нормами самостоятельное регулирующее значение. Локальные нормы по своему содержанию не должны противоречить нормам общегосударственным. Положение о том, что нормы, имеющие меньшую юридическую силу, не могут противоречить нормам, обладающим большей юридической силой, является одной из юридических аксиом.

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 01.01.2017).
2. Нерсесянц В.С. Локальные акты / В.С. Нерсесянц. – М.: Норма, 2014. – 272 с.
3. Кондратьев Р.И. Локальные нормативные акты трудового права / Р.И. Кондратьев – Львов, 2011. – 209 с.
4. Тихомиров М.Ю. Трудовое право / М.Ю. Тихомиров. – М., 2012. – 455 с.
5. Миронов В.И. Трудовое право / В.И. Миронов. – М., 2010. – 349 с.

ФОРМЫ И МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРИРОДООХРАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В РЕГИОНЕ НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

К.С. Постникова

Б.А. Ковтун, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Природоохранная деятельность в Новосибирской области регулируется департаментом природных ресурсов и охраны окружающей среды.

Департамент природных ресурсов и охраны окружающей среды Новосибирской области является областным исполнительным органом государственной власти Новосибирской области, осуществляющим исполнительно-распорядительную деятельность в сфере рационального использования природных ресурсов, охраны окружающей среды, обеспечения безопасности гидротехнических сооружений при использовании водных объектов и осуществлении природоохранных мероприятий, находящихся в собственности Новосибирской области [3].

Для осуществления надзорных функций в структуре департамента созданы два отдела: государственного экологического надзора и оперативного реагирования – экологическая инспекция.

Отдел государственного экологического надзора организует работу по проведению государственного экологического надзора в пределах компетенции департамента преимущественно в плановом порядке.

За период с 2014 по 2016 года было проведено более 1500 проверок. По их результатам было выявлено, что в основном правонарушения составляют по следующим статьям КоАП: (табл. 1).

Таблица 1. Привлечено к административной ответственности, в т.ч. по статьям КоАП [1,2]

Наименование	Годы			2016 г. в % к 2014 г.
	2014	2015	2016	
ст. 8.2 – несоблюдение экологических и санитарно-эпидемиологических требований при обращении с отходами	192	262	201	104,7
ст. 8.21 – нарушение правил охраны атмосферного воздуха	56	112	102	182,1
Ст. 8.41 – невнесение в установленные сроки платы за негативное воздействие на окружающую среду	235	158	152	64,7

Проверяемые субъекты нередко чинят препятствия к проведению контрольных мероприятий путем уклонении от получения уведомления о проведении проверки, уклонения руководителя от присутствия при проведении проверки (болезнь, отпуск, командировка и т.д.) и др. Разрешение проблемы видится в ужесточении наказания за уклонение от проверок, решении на законодательном уровне вопроса о правопреемстве при проведении проверок в случаях фактической передачи осуществляемой деятельности иному лицу.

Для решения проблем, связанных с появлениями несанкционированных свалок (ст. 8.2 КоАП), необходимо постоянно воспитывать культуру общежития, соблюдения чистоты и порядка не только в домах и квартирах, но и на территориях общего пользования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
2. Доклады об осуществлении регионального государственного экологического надзора на территории Новосибирской области 2014-2016 гг.
3. Департамент природных ресурсов и охраны окружающей среды Новосибирской области. Общая информация. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dproos.nso.ru/Documentation/Pages/about.aspx> (Дата обращения: 06.05.2017).

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЕСТЕСТВЕННОГО ДВИЖЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ НОВОСИБИРСКА 2016-2017 ГОДА

Т.А. Призенцова
С.В. Шарыбар, д.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Структура населения страны, отдельных ее регионов и муниципальных образований формируется как под влиянием процессов естественного движения населения, так и под влиянием миграции.

По данным Новосибирстата, приведенным в таблице 1 видим, что естественная убыль населения с начала 2017 года возросла и составила - 922 человека [1].

Показатель естественной убыли населения, по сравнению с январем-февралем 2016г., увеличился и составил 2,1 на тысячу человек.

За текущий период родились 5413 детей, что на 523 младенцев меньше, чем за аналогичный период прошлого года. Показатель рождаемости за январь-февраль сократился и составил 12,0 на тысячу населения, в то время как за январь-февраль прошлого года он составлял 12,1 на тысячу населения.

Количество умерших за 2 месяца 2017 года уменьшилось на 25 человек, по сравнению с соответствующим периодом 2016 года.

Таблица 1

Показатели естественного движения населения

	Январь-февраль							Справочн о
	Человек			2017 в % к 2016	На 1000 человек населения		2017 в % к 2016	
	2017	2016	Прирост (+), снижение (-)		2017	2016		На 1000 населения в целом за 2016 год
Родившиеся	5413	5936	-523	91,2	12,0	12,1	91,6	13,8
Умершие	6335	6360	-25	99,6	14,1	13,6	100,7	13,0
В т.ч. детей в возрасте до 1года	25	34	-9	73,5	4,0	5,3	75,5	6,2
Естественный прирост, убыль (-)	-922	-424	X	X	-2,1	-0,9	X	0,8

Подводя итоги анализа демографической ситуации за 2017 год в г.Новосибирске, можно констатировать повышение естественной убыли населения. Причинами высокой смертности в Новосибирске за 2016 год на 100 тысяч человек стали заболевания:

- инфекционными и паразитарные инфекции – 52,0 чел.;
- появление новообразований – 218,8 чел.;
- болезнь системы кровообращения и составило на – 656,5 человека;
- болезни органов дыхания – 48,4 чел.;
- болезни органов пищеварения – 49,9 чел.;
- внешние причины смерти – 117,1 чел.[1].

То есть основной причиной смертности в г. Новосибирске являются болезни систем кровообращения, что ставит перед местными и региональными органами власти задачи в сферах здравоохранения и социальной защиты [4].

Наиболее реальным путем пополнения и поддержания численности населения в Новосибирске, его социальной, экономической, демографической активности является процесс миграции (как внутренней, так и внешней).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области (демографическая ситуация в Новосибирской области, основные причины смерти населения в Новосибирской области)[http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/ru/statistics/population/] [Дата обращения 05.04.2017]
2. Временная миграция в России: понятийный аппарат, классификация и статистический учет. Издательство: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Москва). Рязанцев С.В. , Письменная Е.Е. Институт социально –политических исследований РАН.Тип-научная статья.№:4 (16). Год: 2014 Стр: 52-57
3. Электронный ресурс URL: <http://www.rosbalt.ru/blogs/2016/03/29/1502012.html> (Дата обращения 21.04.2017).
4. Салова А.И. Политика государственного регулирования доходов населения / А.И. Салова, С.В. Шарыбар // Теоретические и практические аспекты развития управленческой мысли в современном мире. Сборник научных трудов преподавателей и аспирантов. Новосибирский государственный аграрный университет: ИЦ НГАУ «Золотой колос». 2015. С.133-138.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СБОРА НАЛОГОВ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ НА ПРИМЕРЕ РОССИИ И ГЕРМАНИИ. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УВЕЛИЧЕНИЮ ПОСТУПЛЕНИЙ СОБСТВЕННЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ В МЕСТНЫЙ БЮДЖЕТ

Ю.А. Прокопьева

М.Н. Князев, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Местное самоуправление является важнейшей формой реализации народной власти в развивающихся и развитых государствах мира. Оно основывается на объединении людей по месту жительства, предполагает некоторую независимость и автономность управленческих органов. Принципы местного самоуправления (МСУ) одновременно похожи и различны в разных странах. В связи с этим, предлагается рассмотреть опыт образования бюджета на примере общин Германии в сравнении с муниципальными образованиями в Российской Федерации.

В госбюджет ФРГ включаются доходы и расходы трех уровней административного управления – федерации (федеральный бюджет), земель (региональные бюджеты), и общин (местные бюджеты).

Доходы местных сообществ формируются за счет классических источников: налоги и сборы, государственные трансферты, доходы от экономической деятельности и плата за оказанные услуги, займы [1].

В доход бюджетов общин поступают различные административные сборы и доходы от местных лицензий. К доходам от местного хозяйства относятся доходы от муниципальных домов, водоснабжения, газовых заводов, электростанций, мостов. Общины Германии получают 15 процентов поступлений от подоходного налога в соответствии с основным законом ФРГ, а в МСУ РФ – 13%.

К основным налогам общин относятся такие: налог с предприятий; налог на землю; на пожарные дружины; на заведения отдыха и развлечений; на собак, кино, напитки; налог на охоту и рыболовство; на пари в скачках, на разлив алкогольных напитков, а так же церковных налог (8-9% от подоходного налога), средства от которого церковь использует на содержание, принадлежащих ей школ, детских садов, домов ветеранов.

Налог на корпорации в Германии делится пополам между федерацией и землями, подоходный налог делится на три части: 15% получают общины и по 42,5% – Федерации и земли. Так как местных налогов хватает не всем регионам, их перераспределяют. В первую очередь это касается земельной доли поступлений налога с оборота: 75% ее распределяется между землями пропорционально числу жителей, а остаток отчисляется финансово слабым землям [2].

Выделяют следующие источники местного финансирования:

1. Местные налоги (промышленный, земельный налог, церковный налог, налог на собак, налог на охоту и рыболовство) – 20%;
2. Сборы и платежи (плата за отвод сточных вод, сбор для поддержки кинематографии, сбор на профессиональное обучение) – 16 %;
3. Отчисления (страховые отчисления, надбавки к общегосударственным налогам или как отчисления от них, то есть от подоходного налога и НДС) – 44 %.
4. Займы -10%.
5. Прочие -10 %. [2]

Между тем общины, так же как и местные бюджеты в РФ, хронически дефицитны. Они обременены долгами. Постоянное использование займов на покрытие бюджетных дефицитов и финансирование капиталовложений увеличивает задолженность и является одной из причин ухудшения финансового состояния местных бюджетов. Расходы местных органов власти в Германии похожи на расходы в российской структуре местных бюджетов и подразделяются на следующие группы: общее управление; безопасность и правопорядок; школы; наука и культура; социальная помощь; здравоохранение, спорт, досуг; строительство и транспорт; коммунальные службы и экономическое развитие; хозяйственные предприятия и муниципальная собственность.

Проведя сравнительный анализ организации МСУ в Германии и России можно сказать, что система местного самоуправления России схожа с Германской моделью МСУ. И в Германии, и в России бюджетообразующим налогом является НДФЛ. Различие в моделях федеративного устройства России и Германии предопределяет различные подходы к разграничению предметов ведения и полномочий между Федерацией и ее субъектами. Если в Германии вопросы правовой регламентации коммунального самоуправления, как и обеспечения институциональной гарантии самоуправления, относятся к компетенции земель, то в России определение общих принципов организация местного самоуправления - предмет совместного ведения Федерации и субъектов, поэтому муниципальные образования более самостоятельны в Германии, нежели в Российской Федерации [1, 2].

По итогам проведенного анализа можно предложить некоторые рекомендации по совершенствованию формирования местных бюджетов России:

1. Увеличить поступления в местный бюджет за счет развития местного производства.
2. Совершенствование мер по собираемости налогов. Данная мера подразумевает проведение политики, направленной на повышение уровня поступлений в муниципальные бюджеты от налогов за счет привлечения местных органов власти к администрированию налогов. Это должно выражаться в контроле официального трудоустройства граждан и выплате зарплаты в «белом конверте» с помощью проведения эффективных мероприятий с участием руководителями предприятий и создание условий для появления новых рабочих мест.

3. Поиск новых источников доходов местных бюджетов, которые заключаются в более эффективном использовании муниципального имущества и получении дополнительной прибыли из неналоговых источников. Например, ставки арендной платы за использование муниципального имущества могут устанавливаться с учётом места расположения имущества (коэффициент равен 1,0, если расположение в центре муниципального образования, 0,8 – на некотором удалении, 0,6 – в отдалении от центра или на окраине населенного пункта), комфортности, транспортной доступности и других критериев, повышающих привлекательность имущества для эффективного использования. При этом важно, чтобы собственник нес бремя по капитальному содержанию имущества, а пользователь муниципального имущества следил и поддерживал текущее состояние этого имущества.

Так же, одним из решений увеличения бюджета по целевому использованию могут служить средства самообложения граждан. Например, средства, собираемые подобным образом, могут пойти на благоустройство и озеленение территории муниципального образования.

Таким образом, предложенные меры позволят расширить полномочия и финансовые возможности муниципалитетов, повысить интерес и стремление местных властей развиваться и эффективно работать.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Коновалова Т.В. Местные бюджеты как основа финансового обеспечения местного самоуправления / Т.В. Коновалова, Н.Н. Ковригина // Региональная экономика: теория и практика. – 2006. – №6. – С. 57-60
2. Шibaева В.В. Опыт ФРГ в формировании бюджетов муниципальных образований и их использования / В.В. Шibaева // NovaInfo. – 2016. – № 57-3. – С. 368-373.

ПРОЕКТ «РАЗВИТИЕ ВЕЛО-ИНФРАСТРУКТУРЫ В ГОРОДЕ УЛАН-УДЭ»

М.Л. Раднажапов

Е.Л. Очирова к.э.н., доц.

*Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В.Р. Филиппова
г. Улан-Удэ, Россия*

На сегодняшний день развитая вело-инфраструктуры в нашем городе необходима. Далее мы рассмотрим насколько развитая вело-инфраструктура может быть полезна для нашего города. Для начала нужно иметь представление о том, что же это такое вело-инфраструктура.

Под вело-инфраструктурой понимается:

1. Велодорожка
2. Велопарковка
3. Велосветофор
4. Велобоксы
5. Велополоса

Велосипедная дорожка как одна из составляющих Вело-инфраструктуры означает следующее:

– это или часть дороги общего пользования, или самостоятельная дорога, предназначенная преимущественно для движения велосипедов. В международной конвенции о дорожном движении велосипедная дорожка определяется следующим образом: Термин «велосипедная дорожка» означает отдельную дорогу или часть дороги, предназначенную для велосипедистов и обозначенную соответствующим

знаком. Следующая составляющая это велопарковка. Почти на всех перекрестках, где будет расположена велодорожка, должны быть установлены велосветофоры. Они обычно зажигаются на 6 секунд раньше обычных, что позволяет велосипедисту начать движение раньше, чем автомобилист. Велобоксы могут быть тем местом куда владелец велосипеда может его оставить на временное хранение. Плюсы Велбоксов это минимальный риск кражи. Велополосы могут сократить количество аварий с участием велосипедов при повороте автомобилей направо. С этим борются разными способами: и маркировкой, и светофорами, и структурой перекрестка.

А теперь о преимуществах вело-инфраструктуры, это безопасно, мобильно и не дорого.

И самое главное «велосипед» это:

- Огромная польза для здоровья:

1. Полезные физические нагрузки

2. Улучшение работы сердца и мышц (тонус)

3. Улучшение репродуктивной функции, а следовательно – улучшение демографической ситуации в стране.

- Эффективный тайм-менеджмент:

1. Совмещать поездки на работу/учебу/пр. и физическую разминку

2. Точно знать время в пути, не стоять в пробках, а значит – никогда не опаздывать

- Польза для экономики:

1. Здоровый сотрудник более продуктивен в работе

2. Рационально используются средства на передвижение

- Польза для экологии!

- Просто море удовольствия от поездки!

Вопрос как развить вело-инфраструктуру города был поднят очень давно ещё в Нидерландах в 20-м веке в результате протестов против автомобильного движения, движения из-за которого была большая смертность на дорогах. И протестующие добились своего и достигли того что количество детских смертей сократилось с 400 в 1971 году до 14 в 2010 году. С тех пор постепенно развиваясь вело-инфраструктура Нидерландов стала самой лучшей вело-инфраструктурой в мире. У нас же в России развитие вело-инфраструктуры началось с заместителя министра транспорта РФ Николая Асаула. И первыми городами в которых развивалась вело-инфраструктура стали Москва и Санкт-Петербург. Далее развитие этой идеи повлекло за собой множество городов нашей страны, тем самым образом в нашей стране так называемый «Велосипедный БУМ» после чего В Госдуму был внесен законопроект, нацеленный на создание в РФ эффективной вело-инфраструктуры. Автором инициативы выступил депутат от «Единой России», член Центрального штаба ОНФ Александр Васильев.

Это актуально в мире тем что велосипедные дорожки распространены во многих странах Европы.

Причём велодорожки могут образовывать транспортную сеть не только в городе, но и по всей стране. В России и наша страна не прошла мимо этого, на сегодняшний день во многих городах России уже имеются велодорожки. А именно в 28 городах нашей страны. и теперь же это актуально в Улан-Удэ тем что в столице Республики Бурятия, движение автотранспорта очень плотное особенно в «часы пик» в центральном районе города и в пригородных, на выезде из города. Это значит то, что нашему городу необходимы велодорожки!!!

Подумайте только

1. 80% голландцев имеют персональный велосипед

2. Около 27% всех поездок в Нидерландах совершаются на велосипедах.

3. Нидерланды имеют лучшую в мире велоинфраструктуру

И в Москве с 2010 по 2015 протяженность дорожек увеличилась с 9 до 250 км. А к 2020 году общая протяженность велодорожек в Москве может превысить 700 км.

Ну и о преимуществах велодвижения.

1. ЭКОЛОГИЯ И ТРАНСПОРТ
2. ДОСУГ
3. СПОРТ
4. ОЗДОРОВЛЕНИЕ
5. ЭКОНОМИЯ ДЕНЕГ

А от самого велосипеда польза огромная. Во-первых, это экономические факторы, позитивные и экологические. Ведь экология – это то что нам очень важно. Особенно для республики Бурятия, на территории которой находится одно из самых чистейших озёр России. Речь идёт об озере Байкал

Для города Улан-Удэ велосипедная дорожка это:

1. Быстрее добраться до работы/учёбы
2. Автомобиль и велосипед не мешают движению друг друга
3. Меньше выхлопных газов на улицах нашего города
4. Популяризация здорового образа жизни
5. Красивая и грамотная дорожная инфраструктура

А теперь о грустном. Для велодорожек в России существуют две проблемы.

1. Во-первых, пешеходы и автомобилисты используют их не по назначению, подвергая опасности себя и свое имущество.

2. Во-вторых, качество велодорожек в полной мере соответствует качеству автомобильных дорог, и часто бывает так, что пользоваться велодорожкой невозможно.

Создав грамотную вело-инфраструктуру это поможет нам решить такую проблему как пробки. Ведь единственный проверенный метод улучшения городской среды — это создание вело-пешеходного пространства, закрытого для частных автомобилей, что способствует улучшению экологической ситуации. А проблема эта решится тем что, велосипед занимает меньше места на дороге чем автомобиль, а именно в 5-10 раз. И вообще велосипед – это экономия городского пространства!

И теперь о радостном. Эти проблемы которые существуют в других городах нашей страны, являются также и основным плюсом.

1. Во-первых, проектировщик будет знать с какими проблемами может столкнуться проект и заранее их устранить.

2. Во-вторых, печальный опыт нашей страны говорит о том, как не надо проектировать вело-инфраструктуру, а опыт стран Европы говорит о том, как её нужно реализовывать.

И плюс к тому же имеется сообщество в социальной сети «Вконтакте» под названием «Вело Бурятия» количество участников которое насчитывает около 3000 людей, имеющих свой велосипед. Это сообщество регулярно организует велопробеги и различные марафоны на разные расстояния.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

К.К. Руднева

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Развитие кадрового потенциала отвечает потребностям и масштабам конкретных изменений общества, а также является важным звеном при реализации стратегии социально-экономического развития России.

Кадровый потенциал играет большую роль для организаций и предприятий Российской Федерации, так как обеспечивает успех проводимых экономических реформ.

«Потенциал» происходит от латинского слова *potentia*, что означает скрытые возможности, мощь и силу. Кадровый потенциал – это те навыки и умения работников, которые могут использоваться для повышения его эффективности в различных сферах производства, а также получения дохода (прибыли), достижения социального эффекта.

Организация производства создает условия для развития кадрового потенциала сотрудников. Это происходит с помощью таких способов, как:

- подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации;
- расстановка работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей;
- установление взаимосвязей между работниками, организацией и обслуживанием рабочих мест;
- рациональные приемы, нормы, условий и способы труда.

Составляющие кадрового потенциала в виде следующих блоков:

1. психофизиологический потенциал (состояние его здоровья, способности и наклонности, выносливость, работоспособность);
2. квалификационный потенциал (разносторонность и глубина общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающий способность работника к труду определенного содержания и сложности);
3. личностный потенциал (степень освоения работником норм отношения к труду, интересы, ценностные ориентации, уровень гражданского сознания и социальной зрелости, потребность в сфере труда).

Кадровый потенциал играет значимую роль при структуризации системы, а также позволяет более четко выделить и описать ее динамические параметры.

Развитие кадрового потенциала отвечает потребностям и масштабам конкретных изменений общества, а также является важным звеном при реализации стратегии социально-экономического развития России.

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИХ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

М.В. Рябова

А.И. Салова, ст. преп.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

На сегодняшний день в Краснодарском крае проживает свыше 5513,8 тысяч человек, из них 54,3% городское население, 45,7% сельское.

Несмотря на негативные тенденции внешнеэкономической конъюнктуры на мировых финансовых, товарных и сырьевых рынках, благодаря глубокой диверсификации экономики Краснодарского края по итогам 2016 года большинство отраслей продемонстрировали положительную динамику. Рост в промышленном производстве составил 104,1%, в сельском хозяйстве – 106,1%, в оптовой торговле – 104,1%.

Но улучшение уровня жизни населения сдерживалось инфляцией (107,1%), опережающей темпы роста денежных доходов населения (103,8%) и оплаты труда (106,9%). По оценке 2016 года реальные располагаемые денежные доходы населения и реальная заработная плата находятся в зоне небольших отрицательных значений, составляя соответственно 98,0% и 99,8% к уровню 2015 года.

Основным источником дохода для трудоспособного населения остаётся заработная плата. Среднемесячная заработная плата работников организаций в 2016

году оценивается в 28 541 руб., что на 6,9% превышает уровень предыдущего года. При этом отмечено сокращение уровня оплаты труда в лесном хозяйстве, производстве стройматериалов, в сфере научных исследований и разработок [1].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Сборник статей 3 международной школы молодых ученых в области экономики и права на юге России / под ред. Г.Б. Клейнера, Х.А. Константиныди, В.В. Сорокожердьева, М., 2016. – 207 с.

ВЗАИМООТНОШЕНИЕ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ С ГБУ НСО «УПРАВЛЕНИЕ ВЕТЕРИНАРИИ ИСКИТИМСКОГО РАЙОНА НСО» В СФЕРЕ ОКАЗАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ВЕТЕРИНАРНЫХ УСЛУГ ПРИ ЭЛЕКТРОННОМ ДОКУМЕНТООБОРОТЕ

М.В.Сабуров

А.И. Сучков, д.э.н., проф.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

С 01 сентября 2015г. вступивший в силу приказ № 281 от 17 июля 2014г. «Об утверждении правил организации работы по оформлению ветеринарных сопроводительных документов и порядка оформления ветеринарных сопроводительных документов в электронном виде», содержал в себе новшества, которые ранее не использовались в работе ветеринарной службы, а именно оформление ВСД в электронной форме. В период после 1991 года оформление ВСД на животных, продукцию животного происхождения и корма было только на бумажных бланках. Данный приказ не отменяет действие бумажных носителей до конца 2017 года, а с 2018 года оформление ВСД на территории России полностью перейдет в электронный вид. В ГБУ НСО «Управлении ветеринарии Искитимского района НСО» начала проводится работа по подготовке и внедрению электронного документооборота с использованием автоматизированной информационной системы ГИС «Меркурий». Эта система позволяет ветеринарным службам всех уровней работать в одном информационном поле, обеспечить ветеринарно-санитарную безопасность продукции и подтвердить ветеринарное благополучие местности выхода груза, а так же проследить перемещение подконтрольных товаров по всей территории России. Основные проблемы во внедрении электронной сертификации это приобретение компьютерной техники и подключение к сети «Интернет» без которых оформление ветеринарных документов в электронной форме было невозможным, а так же требовалось обучение ветеринарных специалистов пользоваться ГИС «Меркурий». В настоящее время в ГБУ НСО «Управлении ветеринарии Искитимского района НСО» оборудовано 22 рабочих места с выходом в ГИС «Меркурий», 25 специалистов имеют доступ в эту систему. За первый квартал 2017 года было оформлено 4689 документов в электронной форме, что составило 81% от всех оформленных ВСД. Особенно сложной является работа по организации электронной сертификации в отдаленных сельских населенных пунктах (ветеринарных участках) так как не во всех населенных пунктах имеется доступ к проводному или мобильному интернету. До конца 2017 года при содействии местного самоуправления и Главы Искитимского района планируется организовать работу по оформлению документов в электронной форме на ветеринарных участках сельских населенных пунктов, тем самым обеспечить 100% электронный документооборот подконтрольных товаров.

Введение ГИС «Меркурий» позволит нам защитить потребителя от некачественной и небезопасной продукции, обеспечить прозрачность действий надзорных органов. Государство получит механизм эффективной борьбы с мошенничеством и коррупцией. Производитель получит более качественные и доступные государственные ветеринарные услуги без лишних административных барьеров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Приказ Минсельхоза России от 17.07.2014 г. №281 «Правила организации работы по оформлению ветеринарных сопроводительных документов и порядка оформления ветеринарных сопроводительных документов в электронном виде».
2. Федеральный закон от 13.07.2015 г. №243-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О ветеринарии» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».
3. Интервью заместителя руководителя Россельхознадзора Российской Федерации Власова Николая Анатольевича.

ОТЛИЧИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА ОТ ПРОЦЕДУРЫ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ

К.И. Савенко

Т.Ю. Калошина, к.социол.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Специальная оценка условий труда (СОУТ) была введена с 1 января 2014 года взамен аттестации рабочих мест (АРМ). На первый взгляд, кажется, что отличий в порядке проведения нет и что специальная оценка – практически та же самая аттестация. Но если проанализировать более детально. [1] СОУТ отличается от АРМ. Основные отличия:

– При АРМ описывались фактические значения состояния условий труда, новая процедура представляет комплексный объем работ по оценке условий труда на рабочих местах, где затрагиваются вопросы охраны труда, социального обеспечения работников, планирования расходов организации на мероприятия по улучшению созданных условий.

– СОУТ была принята в рамках Федерального закона «О специальной оценке условий труда» №426-ФЗ от 28. 12. 2013г., АРМ действовала на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ №342-н «О порядке проведения АРМ по условиям труда» от 26.04.2011г. На уровень федерального закона спецоценка была выдвинута в связи с Поручением Президента РФ В.В. Путина о замещении рабочих мест с вредными условиями труда. Закон разрабатывался в предельно короткие сроки, чтобы начать 2014 год с «нового листа».

– Организация проведения СОУТ по-прежнему возлагается на работодателя и организацию, проводящую спецоценку (Организация по СОУТ), которая привлекается на основании гражданско-правового договора. Права и обязанности организаций по СОУТ, а также работодателей и работников в новом порядке были конкретизированы и выделены в отдельные статьи. При АРМ обязательства участников содержались в тексте документа в разрозненном виде. Также при спецоценке появляется новый участник – эксперт по спецоценке. Ранее функции по оценке и оформлению результатов возлагались на специалиста по АРМ, которым мог быть любой сотрудник, проработавший более 3-х лет, имеющий высшее техническое образование и прошедший профильные курсы обучения в объеме 144 часов. Эти же требования

остаются и для эксперта. Единственное, объем профподготовки был сокращен до 72 часов и впервые была введена аттестация в Минтруде.

- Минтруда – теперь это единственный полномочный орган, который может выдать сертификат на право выполнения работ по СОУТ.

- Изменен состав комиссии по спецоценке. Ранее в аттестационную комиссию по АРМ включались представители работодателя, специалист по охране труда, представители профсоюзной организации и аттестующей организации. Комиссия по спецоценке представлена прежним составом, за исключением представителя организации, проводящей спецоценку.

- При АРМ аттестации подлежали все рабочие места, за исключением сотрудников, занятых за компьютерами менее 50% рабочего времени. СОУТ подлежат все рабочие места, за исключением рабочих мест надомников, дистанционных работников и работников, которые вступили в трудовые отношения с физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

- Периодичность проведения оценки остается прежней – 1 раз в 5 лет, кроме рабочих мест, которые по результатам получили положительную оценку. Для них предусмотрено декларирование, т.е. подтверждение соответствия условий труда государственным нормативам в области охраны труда. Решение о декларировании принимает эксперт по спецоценке на основе анализа, проведенного в ходе идентификации факторов. Работодатель же, оформив декларацию по установленной форме, обязан передать ее в Минтруд. Срок действия документа – пять лет, который автоматически продлевается без проведения каких-либо исследований, если на рабочих местах не происходит несчастных случаев и профзаболеваний.

- Впервые при СОУТ появились понятия «идентификация потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса» и «декларирование соответствия условий труда» Идентификация подразумевает в себе сопоставление и установление совпадения имеющихся факторов на рабочих местах с факторами, предусмотренными классификатором вредных и опасных производственных факторов. Идентификация проводится экспертом по СОУТ на всех рабочих местах. Не проводится только в отношении рабочих мест, которые по результатам АРМ были признаны вредными или опасными и в отношении рабочих мест «списочников» (работников, чьи профессии относятся к Спискам №1 и №2 на гарантии и компенсации). Для этой группы рабочих мест всегда проводятся инструментальные замеры. Относительно декларирования. При АРМ существовала схожая с процедура – сертификация организации работ по ОТ, но она никак не могла повлиять на то, что аттестацию можно будет не проводить в последующем. На рабочих местах, на которых были идентифицированы ВОПФ, проводятся исследования и измерения, при которых определяется уровень воздействия на работника и устанавливается класс условий труда. Как было при АРМ.

- Исследования всех без исключения рабочих мест проводились в три этапа: оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам, оценка травмоопасности и обеспеченности средств индивидуальной защиты (СИЗ, – ред.). На основе выявленных показателей устанавливался класс условий труда и готовился пакет документов. При СОУТ оценка по гигиеническим нормативам и эффективности применяемых СИЗ проводится (если средства эффективны, то предусматривается возможность снижения класса или подкласса условий труда), но вот травмоопасность была исключена по ряду причин. Узнайте подробнее здесь. Изменились сроки проведения внеплановой спецоценки. При вводе нового рабочего места, нового оборудования и приспособлений для работы, при изменении технологических операций и изменении применяемых СИЗ, при несчастных случаях или по требованию профсоюзной организации, внеплановая СОУТ должна быть проведена в течение шести месяцев с момента наступления данных обстоятельств.

– Внеплановая аттестация проходила в течение 1 года. Все результаты проведения спецоценки будут поступать в Федеральную государственную систему учета результатов проведения СОУТ. Обязанность за передачу информации несет организация по СОУТ. Работодатель, в свою очередь, обязан будет размещать на официальном сайте своей компании сводную ведомость результатов спецоценки и перечень мероприятий по улучшению условий труда.[4]

Отдельной статьей в спецоценке были оформлены требования по экспертизе качества результатов СОУТ. Заметное изменение – ранее она проводилась на безвозмездной основе вне зависимости от того, работодатель, работник или профсоюзный комитет обратился за услугой, то теперь проведение экспертизы качества СОУТ осуществляется на платной основе за счет средств заявителя. Данное условие в некотором роде ограничивает права работников, так как не каждому придется по нраву отстаивать свои права посредством выплаты госпошлины. Несмотря на то, что СОУТ теперь единственная процедура по оценке условий труда, результаты аттестации организаций, у которых не истек пятилетний срок, будут действовать и при СОУТ, но не позднее 31 декабря 2018 года.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ.
2. Бадагуев Б.Т. Документация по охране труда в организации / Б.Т. Бадагуев. – М.: Альфа-пресс, 2014.
3. Вишневская Е.Л. Основы безопасности жизнедеятельности: основы медицины и охрана здоровья / Е.Л. Вишневская, Н. К. Барсукова, Т. И., 2015.
4. Безопасность жизнедеятельности: Безопасность технологических процессов и производств: Охрана труда: учеб. пособие для вузов / П.П. Кукин [и др.], 2016.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Ю.М. Самсонов

Б.А. Ковтун, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Формирование новой экономической основы государственного строительства России, появление новых народнохозяйственных проблем и новые условия их решения, – все это требует изменения государственной региональной политики и системы ее реализации в масштабе как страны в целом, так и отдельных регионов. Необходимым условием для повышения действенности государственной региональной политики в России является разработка Стратегии пространственного развития страны как важнейшей составной части социально-экономического развития государства [2].

Как документ стратегического планирования Стратегия пространственного развития Российской Федерации призвана отражать совокупность целей и механизмов реализации государственной политики по совершенствованию пространственной организации страны на перспективу, определяя приоритеты, цели и задачи регионального развития России, меры по их достижению и решению, а также предложения по совершенствованию системы расселения и приоритетные направления размещения производительных сил на территории страны [3].

На современном этапе развития необходим пересмотр самого принципа территориальной организации управления социально-экономическим развитием

страны, и в первую очередь, его экономической подструктурой – как наиболее быстро меняющейся, динамичной и в современных условиях уже категорически не уместяющейся в рамки границ субъектов Российской Федерации [4].

Зарубежный опыт свидетельствует об эффективности создания трансграничных структур координации экономической деятельности – таких как «еврорегионы», и многочисленные ассоциации межмуниципального сотрудничества.

Решение задачи совершенствования пространственной организации России диктует необходимость перехода к более гибкой системе планирования и управления, обуславливает важность создания новых управленческих схем и механизмов, ориентированных на мониторинг, координацию, планирование и прогнозирование экономических, общественно-политических и этнокультурных процессов пространственного развития страны.

Основными принципами создания таких новых схем и механизмов управления должны стать:

1. Сохранение незыблемости политико-административных границ субъектов Российской Федерации.

2. Создание организационного механизма формирования управленческих структур по координации социально-экономического развития на территории нескольких субъектов Российской Федерации или нескольких муниципальных образований в пределах одного субъекта Федерации.

3. Разработка финансовых механизмов обеспечения деятельности межрегиональных и межмуниципальных администраций.

4. Возможность формирования проектных администраций как по инициативе «сверху», так и по инициативе «снизу».

5. Совершенствование механизмов взаимодействия государственных и муниципальных органов власти, НКО и других институтов гражданского общества и бизнес-структур, действующих на территории нескольких субъектов Российской Федерации и/или муниципальных образований [1,3].

Это потребует создания адекватной нормативной и организационной базы обеспечения гибкого взаимодействия между разномасштабными структурами разных подструктур институциональной территориальной структуры России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]: – М., 2015. – Режим доступа: <https://economy.gov.ru>

2. Ковтун Б.А. Задачи стратегического управления и приоритеты развития Сибири /Ковтун Б.А., Папело В.Н. // Фундаментальные исследования, 2015. – № 12-2. – С. 396-400.

3. Концепция Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс]: – М., 2017. – Режим доступа: <https://economy.gov.ru>

4. Прогнозирование, стратегическое планирование и национальное программирование: Учебник / Б.Н. Кузык, В.И. Кушлин, Ю.В. Яковец. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Эконмика, 2011. – 604 с. С 413-418.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СЕРВИСНЫХ УСЛУГ В СФЕРЕ БТИ

В.А. Санталов

Н.В.Онищенко, ст. преп.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Любая организация находится и функционирует в среде. Каждое действие всех без исключения организаций возможно только в том случае, если среда допускает его осуществление. После перехода России к рыночным отношениям, стало образовываться большое количество предприятий на рынке недвижимости.

И основной задачей этих организаций стало выживание в такой среде. Эта бизнес - среда стала подвижной и неопределённой. Чтобы выжить организациям рынка недвижимости приходится обращать внимание и считаться со всеми факторами внешней среды.

В настоящее время в России стали вплотную подходить к проблеме выживания организаций во внешней среде и смягчению воздействия факторов внешней среды на рынке недвижимости. Проблема – это нехватка квалифицированных менеджеров и эффективных сервисных мероприятий.

Внешняя среда является источником, питающим организацию ресурсами, необходимыми для поддержания ее внутреннего потенциала на рынке недвижимости. Организация находится в состоянии постоянного обмена с внешней средой, обеспечивая тем самым себе возможность выживания. Но ресурсы внешней среды не безграничны. И на них претендуют многие другие организации, находящиеся на рынке недвижимости.

Поэтому всегда существует возможность того, что организация не сможет получить нужные ресурсы из внешней среды.

Задача стратегического управления состоит в обеспечении такого взаимодействия организации со средой на рынке недвижимости, которое позволяло бы ей поддерживать ее потенциал на уровне, необходимом для достижения ее целей, и тем самым давало бы ей возможность выживать в долгосрочной перспективе.

Итак, можно с уверенностью сказать, что внешние условия существования предприятий сферы недвижимости не менее важны для нее, чем внутренние компоненты и ресурсы, т.е. деловая среда, как часть внешней среды, один из наиболее важных моментов благополучного существования организации.

БТИ занимается технической инвентаризацией и переоценкой жилых и нежилых строений всех форм собственности. Для совершенствования деловой среды за счет внедрения сервисных мероприятий можно предложить следующее:

- 1) Внедрение программы «Оценка недвижимости»;
- 2) Совершенствование организационной структуры, путем внедрения кадастрового инженера;
- 3) Разработка кодекса профессиональной этики.

Программа «Оценка недвижимости» предназначена для определения рыночной стоимости объектов недвижимости и земельных участков с последующим составлением отчета следующими методами.

На основе введенной пользователем базы данных сделок купли-продажи объектов недвижимости, аналогичных оцениваемому, программа позволяет методами статистики и сравнения продаж, определить стоимость оцениваемого объекта.

Мероприятие полностью направлено на повышения качества услуг клиентов и скорости обслуживания.

Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

Все мероприятия полностью направлены на повышения расширения спектра услуг, привлечение клиентов и повышение конкурентоспособности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Аванесова Г.А. Сервисная деятельность: Историческая и современная практика, предпринимательство, менеджмент: учеб. пособие для студентов вузов / Г.А. Аванесова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2015.
2. Буйленко В.Ф. Сервисная деятельность. Организационные, этические и психологические аспекты / В.Ф. Буйленко. – М., 2015.
3. Румянцев И.А. Основы стратегического управления: учеб. пособие / И.А. Румянцев. – СПб. – 2013.

РОЛЬ ПСИХОДИАГНОСТИКИ В ОЦЕНКЕ И ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Д. А. Севостьянов, к.м.н., доц., магистрант гр. 8243

Т.Ю. Калошина, к. социол. Н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В развитии современного бизнеса большое значение приобретает проблема оценки и отбора персонала. Оценка персонала в современной литературе рассматривается с разных позиций. Многие авторы склоняются к применению компетентностного подхода, вследствие чего оценка персонала производится на основе имеющихся у сотрудников корпоративных, профессиональных и личностных компетенций [2, 3]. Большое внимание уделяется также применению психодиагностических методик. Они применяются для выявления таких качеств кандидатов на должность, как уровень интеллекта, общительность, амбициозность, уровень самооценки, чувство ответственности и т. д.

Психодиагностика при оценке персонала требует обязательного участия дипломированного психолога. Самостоятельное применение психологических тестов менеджерами по персоналу недопустимо. Психологический тест есть инструмент, которым должен пользоваться только профессионал, подобно тому как медицинские инструменты должен использовать в своей работе только врач. Если психологические тесты пытается использовать человек, не имеющий психологического образования, это чревато получением превратных данных и принятием необоснованных кадровых решений [1]. Испытуемые, отвечая на опросники, часто дают социально желательные ответы, и нужны необходимые навыки, чтобы распознать эту ситуацию. Хотя в ряде тестов применяются контрольные шкалы, это не всегда помогает; вопросы контрольных шкал часто дублируются в разных тестах, и при минимальной тестовой искушенности испытуемых перестают работать. Так, например, постоянно встречаются вопросы контрольных шкал, кочующие по разным тестам: «Случается ли вам сплетничать?», или: «Случалось ли вам говорить о вещах, в которых вы совсем не разбираетесь?». Подобные вопросы сравнительно легко распознаются испытуемыми. Соответственно, и при наличии контрольной шкалы испытуемый может замаскировать свои неискренние ответы. Но даже если испытуемые отвечают вполне искренне, остается проблема интерпретации полученных результатов, и простого следования ключу теста в этом случае может оказаться недостаточно. Таким образом, применение психологического тестирования при оценке персонала требует наличия специальных профессиональных навыков и специального психологического образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О. Н. Аллин, Н. И. Сальникова. – М.: Генезис, 2005. – 248 с.
2. Андреева И.С. Компетентностный подход к управлению персоналом как конкурентное преимущество предприятия / И.С. Андреева, И.П. Данилов // Вестник Чувашского ун-та. – 2014. – № 1. – С. 218–224.
3. Синяева Л. П. Компетентностный подход в подборе персонала [Электрон. ресурс]. / Л.П. Синяева, Е.А. Герасимова // Концепт. – 2013. – Спецвыпуск № 04. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/13534.htm> (дата обращения 16.04.2017).

РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНЫХ СИСТЕМ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

А.Н. Сейткожина

Н.Н. Мелешенко, к.э.н., доц.

*Казахский агротехнический университет им. С.Сейфуллина,
г. Астана, Казахстан*

Решению проблем материальной заинтересованности работников сельского хозяйства должно способствовать введение универсальной системы оплаты труда, позволяющей учесть особенности, характерные для стимулирования труда в аграрных предприятиях на современном этапе развития отрасли. Для тех категорий работников, которые заняты производительным трудом, мы предлагаем следующую структуру вознаграждения за труд. Базовым элементом является минимальная заработная плата, к которой устанавливается фиксированная доплата за квалификационный разряд (в том случае, если этот разряд присваивается). Также в тарифный оклад предлагаем включать доплату за уровень образования, имеющую 4 ступени по уровням образования с пропорциональной шкалой; доплату за стаж, индексируемую с каждым годом с одинаковым шагом; доплату за квалификацию, зависящую от результатов аттестации работников, освоения ими новых специальностей, результатов обучения на рабочем месте и т.д. Сумму указанных доплат предлагается исчислять путем умножения базового элемента на предлагаемые в работе коэффициенты. Таким образом, среднемесячная заработная плата по предлагаемой системе составит:

$$ЗП = ТС \times Кобр. \times Кст. \times Ккв. + Дразр., \quad (1)$$

где ТС – тарифная ставка, равная минимальной заработной плате (МЗП);

Кобр. – повышающий коэффициент за образование;

Кст. – повышающий коэффициент за стаж работы;

Ккв. – повышающий коэффициент за квалификацию;

Дразр. – доплата за квалификационный разряд.

Считаем, что предлагаемая система исчисления тарифного оклада будет способствовать закреплению трудовых ресурсов на предприятии и повышению уровня квалификации работников, поскольку он оказывает непосредственное влияние на рост дохода работников. В свою очередь, более высокая квалификация будет оказывать положительное влияние на эффективность труда.

Пример расчета уровня заработной платы для тракториста - машиниста ТОО «Орловка» Акмолинской области 5 разряда со средним специальным образованием, проработавшего 12 лет, не имеющего взысканий (в качестве доплаты за квалификационный разряд установлена сумма 5000 тенге), исходя из минимальной заработной платы в сумме 24459 тенге:

$$24459 \times 1,45 \times 1,6 \times 1,1 + 5000 = 67420 \text{ тенге}$$

Предлагаемая система организации оплаты труда, по нашему мнению, является гибкой, поскольку в качестве базового элемента используется минимальная заработная плата, устанавливаемая в РК. Система ориентирована на минимизацию текучести кадров и

стимулирование работников всех уровней к дальнейшему совершенствованию своего образования и уровня квалификации. Однако данную систему материального стимулирования следует применять в том случае, когда коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы будет равен хотя бы единице, чтобы не порождать инфляцию и стимулировать рост производительности труда работников сельского хозяйства.

СОТРУДНИЧЕСТВО НАСЕЛЕНИЯ С ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ПОСРЕДСТВОМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ

А.О. Снисарь

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Органы местной власти находятся в представительно-правовой связи с жителями муниципалитета. Однако, хотя данная связь призвана обеспечивать более тесные отношения органов муниципальной власти с гражданами, в реальности их взаимодействие остается недостаточным. Его укреплению и синергизму структур гражданского общества и органов местного самоуправления призван способствовать институт общественного контроля.

Одним из основных трендов гражданской активности последних лет является развитие системы общественного контроля. Основой для реализации прав граждан и общественных организаций в этой сфере стал Федеральный закон от 21 июля 2014 года №212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» (далее – Закон об общественном контроле).

Законом об общественном контроле установлены организационные и правовые механизмы, с помощью которых граждане могут участвовать в контроле деятельности органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных организаций, а также проверять, анализировать и оценивать издаваемые ими акты и принимаемые решения.

В соответствии со ст. 4 Закона об общественном контроле под общественным контролем следует понимать деятельность субъектов общественного контроля, осуществляемую в целях наблюдения за деятельностью органов власти, а также в целях общественной проверки, анализа и общественной оценки издаваемых ими актов и принимаемых решений [1].

Общественный контроль, с одной стороны, позволяет получить местному сообществу представление о деятельности органов местного самоуправления, выполняемых ими функциях, а с другой – выявить недостатки деятельности органов местного самоуправления в целях повышения эффективности их деятельности в решении вопросов местного значения [3].

Не менее важным является обратная сторона контроля, где общественный контроль – важнейший вид обратной связи, по каналам которой субъекты власти получают информацию о фактическом положении дел, о выполнении решений.

Субъекты общественного контроля в равной степени могут использовать и правовые, и социальные контрольные механизмы. В первом случае субъекты общественного контроля в случае выявления нарушений законности со стороны муниципальных органов применяют правовые механизмы, реализуя конституционное право на обращение в различные органы власти для принятия соответствующих мер. В другом случае при обнаружении недостатков в деятельности служащих контрольное

воздействие осуществляется через институт общественного мнения (референдум, выборы, общественное участие в обсуждении государственных проблем, опросы и т.п.).

Становление институтов гражданского общества должно сопровождаться расширением института общественного контроля, который, не подменяя и не заменяя контрольную деятельность государственных органов, способен оказать им неоценимую помощь и поддержку в реализации государственной политики.

В целях доведения до населения информации о результатах деятельности общественного контроля необходимо законодательно установить обязательное опубликование в местных ведомостях смет, отчетов, результатов проверок работы органов местного самоуправления. Обнародование фактов злоупотребления властью, нарушений законности в системе местного самоуправления не только имеет негативный резонанс в обществе, но и может стать поводом для вмешательства в ситуацию официальных лиц.

Общественный контроль, реализуемый организованно и целенаправленно в рамках политико-правовой системы, должен разрешать возникающие проблемы между гражданами и органами местного самоуправления цивилизованно, путем использования определенных законом каналов взаимодействия и взаимной ответственности, такой контроль служит важнейшим условием реализации провозглашенного Конституцией РФ принципа народовластия [2]. Представляется возможным утверждать, что если нет общественного контроля за механизмом муниципальной власти, то никогда не будет и реального народовластия. Поэтому в современных условиях значительное место должно отводиться общественной форме контроля, которая в отдельных случаях самостоятельно, в других – в дополнение служит неперенным условием оптимизации контрольной деятельности.

Совершенствование процессов взаимодействия органов муниципальной власти и населения должно способствовать укреплению российской государственности, ускорению процесса становления и развития гражданского общества, а также повышению уровня доверия населения к власти.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон от 21.07.2014 № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» // «Российская газета» от 23 июля 2014 г.
2. Михеев Д.С. Институт общественного контроля за органами местного самоуправления в России: генезис и тенденции развития / Д.С. Михеев // Ученые записки казанского университета. 2011. Том 153, кн. 4. С. 69–76.
3. Михеева Т.Н. Общественный контроль на муниципальном уровне: анализ новелл законодательства / Т.Н. Михеева, Е.И. Белоусов // Актуальные проблемы экономики и права. 2015. № 2. С. 177–182.

ПРАВОСПОСОБНОСТЬ ГРАЖДАН

А.С. Соловьева

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Как известно, правоспособность – это потенциальная способность физического лица иметь права и нести обязанности. Она признается в равной мере за всеми, возникает в момент рождения и прекращается смертью. Для правоспособности характерен принцип равенства, который заключается в одинаковой возможности всех иметь любые предусмотренные законом права и обязанности. Конституция РФ закрепляет равные права всех граждан независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к

религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств [1].

Как справедливо отмечают исследователи, «правоспособность признается за всеми гражданами страны» [2]. Содержание гражданской правоспособности граждан указано в ст. 18 Гражданского кодекса Российской Федерации: «Граждане могут иметь имущество на праве собственности; наследовать и завещать имущество; заниматься предпринимательской и любой иной не запрещенной законом деятельностью; создавать юридические лица самостоятельно или совместно с другими гражданами и юридическими лицами; совершать любые не противоречащие закону сделки и участвовать в обязательствах; избирать место жительства; иметь права авторов произведений науки, литературы и искусства, изобретений и иных, охраняемых законом результатов интеллектуальной деятельности; иметь иные имущественные и личные неимущественные права».

По своей социальной юридической природе гражданская правоспособность представляет собой реальное и конкретное субъективное право, суть которого – возможность определенного поведения лица. То есть под правоспособностью понимается признаваемая государством общая (абстрактная) возможность иметь предусмотренные законом права и обязанности, способность быть их носителем. Реализуют же эту возможность граждане своими действиями по осуществлению этих прав и обязанностей при наличии дееспособности. Дееспособность связана с психическими и возрастными свойствами человека и зависит от них. Правоспособность и дееспособность обычно неразделимы и выступают одновременно [3,4].

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). М., 2017. [Электрон. ресурс] // Режим доступа: URL:<http://www.constitution.ru/> (дата обращения: 10 апреля 2017 г.).
2. Азизова П.М. Понятие правоспособности граждан (физических лиц) на современном этапе / П.М. Азизова // Евразийский юридический журнал. 2015. № 8 (87). С. 177-178.
3. Безрядин Д.Н. Актуальные проблемы теории государства и права: учебное пособие для дистанционного обучения и самостоятельной работы студентов / Д.Н. Безрядин, В.А. Слепцов // СибАГС, Новосибирск, 2009.
4. Безрядин Д.Н. Правовое обеспечение государственного и муниципального управления // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса: сборник трудов научно-практической конференции. НГАУ 2016. С. 83-86.

ТЕНДЕНЦИЯ РАЗВИТИЯ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТИ И ПУТИ ЕЁ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В.М. Соловьева

Н.В.Онищенко, ст. преп.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Развитие недвижимости в Новосибирске за последние пять лет набрало большие обороты. Это касается прежде всего жилой недвижимости города. Если взглянуть на недвижимость города Новосибирска в целом, то можно заметить огромное количество действующихстроек – жилые дома, бизнес центры, административные здания и другие

виды недвижимости. В городе Новосибирск насчитывается более 640 агентств недвижимости.

Сравнительный подход к оценке с точки зрения сравнения продаж основывается на прямом сравнении оцениваемого объекта с другими объектами недвижимости, которые были проданы или включены в реестр на продажу. Рыночная стоимость недвижимости определяется ценой, которую заплатит типичный покупатель за аналогичный по качеству и полезности объект. Сравнительный подход наиболее действенен для объектов недвижимости, по которым имеется достаточное количество информации о недавних сделках купли-продажи. Если такая недвижимость на рынке продаж отсутствует, данный подход не применим. Каждая сопоставимая продажа сравнивается с оцениваемой недвижимостью. В цену сопоставимой продажи вносят поправки, отражающие существенные различия между ними. Следует отметить, что сведения о реально совершенных сделках купли-продажи на рынке недвижимости носят конфиденциальный характер. В основном Оценщик ориентируется на цены предложения с применением необходимых корректировок. Такой подход оправдан с той точки зрения, что потенциальный покупатель прежде, чем принять решение о покупке объекта недвижимости, проанализирует текущее состояние рынка и придет к заключению о возможной цене предлагаемого объекта, учитывая все его достоинства и недостатки относительно других объектов.

Классификация недвижимости – это разделение всех объектов жилой недвижимости на некоторые группы. К каждой такой группе предъявляются свои требования комфортности, безопасности, технологий строительства и так далее. Границы между этими группами могут быть в известной степени условны, однако, разница между квартирами двух разных групп вполне значительная. Причем она заключается не только в степени комфорта, но и в цене жилья.

Выделение этих групп основано на использовании целого ряда критериев. Основными среди них являются:

- Расположение дома относительно города.
- Архитектурные особенности.
- Используемые технологии строительства.
- Используемые материалы.
- Качество инженерных систем.
- Качество отделки.
- Уровень благоустройства придомовой территории и т.д.

В современной оценочной практике часто используется технология проведения расчетов восстановительной стоимости с использованием сборников УПВС.

В целях упрощения процесса оценки жилой недвижимости в оценочных агентствах может быть использована регрессионная модель стоимости квартиры, которая позволяет рассчитать стоимость жилого объекта недвижимости в зависимости от ряда его параметров.

Выявление экономических и социальных факторов, определяющих состояние и динамику рынка недвижимости – одна из важнейших проблем, стоящих перед участниками рынка недвижимости. В конечном счете, именно эти факторы определяют потребности и возможности общества и отдельных лиц по потреблению недвижимости, доходность инвестиций в недвижимость, а значит и обороты на рынке, от которых уже зависят факторы профессиональных участников рынка. Выявление экономических и социальных факторов, определяющих состояние и динамику рынка недвижимости, – одна из важнейших проблем, стоящих перед участниками рынка недвижимости.

Таким образом, можно сделать вывод, рынок недвижимости зависит от состояния экономики в целом и в то же время он является индикатором этого состояния. Если ситуация на рынке недвижимости ухудшается, следует ждать и ухудшения в экономике в целом, если ситуация на рынке недвижимости улучшается, то

это ведет и к подъему в реальной экономике. К числу наиболее явных показателей изменений в состоянии рынка относится изменения в количестве сделок на рынке и в сроках экспозиции объектов на рынке.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федотова М.А. Оценка недвижимости и бизнеса: учебник / М.А. Федотова, Э.А. Уткин. – М.: ЭКМОС, 2013.
2. Асаул, А.Н. Экономика недвижимости / А.Н. Асаул, П.Ю. Ерофеев. – СПб.: Питер, 2012. – 240 с.
3. Грабовой П. Г. Экономика и управление недвижимостью / П.Г. Грабовой. – 2014. – 758 с.
4. Теория и методы оценки недвижимости: учеб. пособие / под ред. В.В. Есипова. СПб: Изд-во СПГУЭФ, 2012.
5. Крутик А., Управление недвижимостью / А. Крутик, Е. Никольская // Экономика. – 2015. – № 1. – С. 77–96

ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА РАБОЧИХ КАДРОВ В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

А.А. Суздальцева

Ю.А. Макурина, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В настоящее время на рынке труда увеличивается спрос на рабочих и специалистов среднего звена. В этих условиях возрастает роль среднего профессионального образования (СПО) в подготовке кадров.

В последние годы выпускники школ стремятся поступить в высшие учебные заведения, обделяя вниманием учреждения СПО, что приводит к нехватке рабочих кадров на рынке труда региона.

Дефицит рабочих кадров становится серьёзным препятствием на пути дальнейшего экономического развития Новосибирской области.

По данным портала «Работа в России» на 25.04.2017 года в региональной базе вакансий зарегистрировано 9957 вакансий – это 26158 рабочих мест по всей Новосибирской области. Из них в 3643 вакансии заявлена потребность в специалистах со средним профессиональным образованием. Больше всего требуется специалистов по следующим профессиям: медицинская сестра – 257 вакансий, электрогазосварщик – 41 вакансия, электрик участка – 27 вакансий и др. [1]

Это свидетельствует о том, что перечисленные профессии считаются не престижными и как следствие не востребованы среди современной молодежи. В связи с этим руководители учреждений СПО стремятся популяризовать среднее профессиональное образование. Для этого совместно с центрами занятости населения проводятся ярмарки учебных мест. Здесь учащиеся школ могут узнать, благодаря информационной среде, какую специальность выбрать, куда пойти учиться, какие профессии сегодня наиболее востребованы на рынке труда Новосибирской области. В ходе ярмарки каждый школьник может пройти компьютерное тестирование на выявление своих профессиональных особенностей и интересов.

В целях привлечения абитуриентов средне-профессиональные учреждения устраивают мастер – классы, раздают листовки и буклеты, некоторые устраивают химические опыты. Представители медицинских колледжей приносят с собой на ярмарку фантомы (фрагменты человеческого тела). Любой желающий может провести внутривенную инъекцию, научиться правильно измерять давление тонометром и т.д.

Каждое учебное заведение пытается объяснить школьнику, что осознанно выбранная специальность – это не только уверенность и финансовое благополучие в будущем, но и возможность самореализации.

В целом можно говорить о том, что дефицит выпускников учреждений СПО препятствует развитию медицины, промышленности в регионе. Тем самым, падает инвестиционная привлекательность Новосибирской области, хотя перспективы развития региона существуют. Однако встает вопрос перед работодателями: а кто будет работать на новом предприятии? Вопрос решаемый, главное – нужно привлекать студентов в учреждения СПО. В этом и состоит задача управления системой СПО.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Сайт Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.mintrud.nso.ru> (дата запроса: 11.10.2016).

ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МАТЕРИАЛОВ ПРИ ПРОИЗВОДСТВЕ КАПИТАЛЬНОГО РЕМОНТА ФАСАДА ЖИЛИЩНОГО ФОНДА

К.П. Сухих

Н.В.Онищенко, ст. преп.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

На сегодняшний день на рынке строительных материалов большой выбор теплоизоляции и облицовочных материалов.

К самым распространенным теплоизоляционным материалам относят вспененный полиэтилен, пенополистирол, вспученный перлит, пеностекло, пенопласт, пеноплекс, минеральная вата, базальтовая вата и т.д.

Среди облицовочных материалов выбирают в основном штукатурку, сайдинг, камень, керамогранит, сэндвич-панели, лицевой кирпич, дерево и т.д.

Существуют вентилируемые фасады, которые еще называют навесными и невентилируемые фасады.

Вентилируемые фасады представляют собой навесную систему, которая состоит из нескольких обязательных слоев защищающих несущую стену, обеспечивающих надежную защиту и эстетическую красоту фасада здания. Главным отличием вентилируемого фасада является воздушная прослойка между слоем теплоизоляции и облицовочной панелью, которая прикреплена специальными крепежными элементами к основанию несущей стены.

Конструкция вентилируемых фасадов состоит из следующих слоев:

1. облицовочный слой, его еще называют декоративным экраном;
2. воздушная прослойка, являющаяся главной особенностью системы вентилируемых фасадов;
3. ветро- гидро- и теплоизоляция. Толщина теплоизоляции определяется в зависимости от местонахождения объекта, его температурного режима с помощью специальных расчетов;
4. каркас, который может являться как несущим, так и навесным. Определяется это заранее и прописано в паспорте ремонтных работ;
5. обрамляющие элементы оконных и дверных проемов;
6. крепежные элементы.

Облицовочный или декоративный слой выполняет, в основном, архитектурные и эстетические функции, но и не дает возможности внешним факторам разрушать

целостность конструкции. Такой слой является основной защитой для теплоизоляции от внешних воздействий. К материалам, используемым для применения в виде облицовки можно отнести мрамор, гранит, плиты керамогранита, пластиковые или стальные профилированные листы, а также алюминиевые или металлические кассеты.

Воздушная прослойка выполняет функцию естественной вентиляции и способствует удалению лишней влаги из слоев теплоизоляции и несущей стены, тем самым нормализуя влажностный режим несущей стены. Благодаря перепадам давления в пределах воздушной прослойки происходит естественное движение воздуха по направлению снизу вверх, что приводит к удалению влаги из лишней влаги из слоев теплоизоляции.

Так как дом старый, его теплопотери очень велики, поэтому необходимо использовать теплоизоляцию, чтобы уменьшить затраты на теплопотери.

Теплоизоляция способствует повышению температурного режима на поверхности несущей стены за счет переноса «точки росы» с ограждающей стены в толщу теплоизоляции, тем самым не дает возможности образования конденсата внутри ограждающей конструкции и уменьшению тепловых потерь здания или сооружения.

К материалам теплоизоляционного слоя можно отнести минераловатные плиты, выполненные на основе базальтового волокна, являющиеся негорючим материалом и любые другие плиты, выполненные с применением стекловолокна. Так же такие плиты можно использовать комбинированно: стекловолоконные плиты, в таком случае будут являться внутренним слоем, а плиты, выполненные с применением базальтового волокна необходимо поместить снаружи и толщина их не должна превышать 40 мм.

Главной защитой теплоизоляционного слоя от попадания влаги и ветра служит паропроницаемая пленка, которая располагается сверху теплоизоляции и обладает свойствами влаго- и ветрозащиты.

Как уже было сказано, вентилируемые фасады имеют огромный спрос, поэтому разнообразие его конструктивных материалов дает возможность подобрать нужный цвет, рельеф, форму и материал облицовки.

Вентилируемые фасады устраивают не только в частных домах, но и в многоквартирных. Такие фасады применяют как при постройке нового здания, так и при производстве капитального ремонта, который производят для того чтобы снизить теплопотери.

Существует большое количество материалов, применяемых при облицовки вентилируемого фасада, к ним можно отнести плитку из керамогранита, фиброцементные плиты, плиты из стекла, гранитная плитка, панели из композитных материалов.

Одним из самых распространенных материалов облицовки вентилируемого фасада является сайдинг. Существуют следующие разновидности данного материала:

- сайдинг виниловый;
- сайдинг металлический;
- сайдинг деревянный;
- сайдинг цементный.

Широко распространенным является виниловый сайдинг, который изготавливают из поливинилхлорида толщиной до 1,5 мм. Ширина панелей достигает 28 см, а длина 3,85 м. Такой сайдинг может обладать как гладкой поверхностью, так и фактурной. На одной панели может быть смитировано до трех досок. Располагают виниловый сайдинг как вертикально, так и горизонтально, следовательно, он бывает как вертикальной ориентации, так и горизонтальной.

Можно сделать вывод, что оптимальным вариантом для капитального ремонта фасада многоквартирного жилого дома лучше всего подойдет и будет эффективным утепленный вентилируемый фасад с облицовочным материалом в виде металлического сайдинга.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ариевич Э.М. Эксплуатация жилых зданий: справочное пособие / Э.М. Ариевич. – М.: Стройиздат, 2015. – 511с.
2. Бойко М. Д. Техническая эксплуатация зданий и сооружений: учебник для вузов / М.Д. Бойко. – М.: Воениздат, 2013. – 260 с.
3. Лысова, А. И. Справочник по капитальному ремонту жилых зданий / А.И. Лысова, Ш.Н. Голант. – М.: Стройиздат, 2014. – 83 с.
4. Памфилова, К.Д. Капитальный ремонт жилых зданий / К.Д. Памфилова. – М.: Стройиздат, 2016. – 207 с.

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

И.А. Ташланов

П.В. Ерин, к.и.н., ст. преп.

*Мичуринский государственный аграрный университет,
г. Мичуринск, Россия*

Для управления системой мотивации муниципальных служащих могут быть использованы следующие эффективные меры:

- дифференцирование материального вознаграждения в зависимости от результатов работы;
- повышение прозрачности системы мотивации;
- персонификация успехов и достижений;
- соотнесение задач с типом личности сотрудника;
- планирование карьерного роста и условий труда;
- знаки общественного признания: доски почета, государственные награды, почетные звания [1, с. 121].

Совершенствование системы мотивации на муниципальной службе является сложным комплексным процессом, требующим учета большого числа различных значимых факторов, предполагающих осуществление совокупности мероприятий, направленных на стимулирование повышения качества работы муниципальных служащих, стимулирование роста профессионализма и, в конечном счете, повышения уровня удовлетворенности граждан деятельностью муниципальных органов управления.

Расстановка кадров обеспечивает эффективное замещение муниципальных должностей исходя из результатов комплексной оценки, планов на служебную карьеру в процессе профессиональной мобильности, условий и оплаты труда персонала. В современных условиях реформирования местного самоуправления такие направления кадровой политики, как школа наставничества, формирование кадрового резерва, планирование карьеры, должны претерпеть существенные изменения относительно нового социального строя, изменившейся психологии людей. В тоже время нельзя не учитывать положительный опыт предыдущего периода истории страны.

Существенным на наш взгляд является расширение источников информации как о кандидате на вакантную должность, так и об организации, осуществляющей прием на работу. Существуют несколько источников такой информации. Сведения о кандидате на вакантную должность можно почерпнуть из собеседования при приеме на работу. К такому собеседованию обычно добавляются рекомендации с прежнего места работы, в которых дается характеристика как профессиональных, так и личностных качеств. С другой стороны администрация должна выпускать

специальные информационные листки, в которых публикуются сведения о вакантных должностях, требованиях к кандидатам, условиях конкурса.

Если же речь идет о выдвижении служащего в кадровый резерв, то необходимо учитывать следующие критерии. Важным этапом в развитии кадрового состава администрации должно стать планирование обучения муниципальных служащих. Эта потребность диктуется, на наш взгляд, изменениями, которые происходят с течением времени в обществе. Планирование обучения служащего должно способствовать дальнейшему должностному продвижению сотрудника. Здесь нужно определить какие знания необходимо получить претенденту и с помощью каких средств (семинары, тренинги, курсы, второе высшее образование). Особое внимание должно отводиться, на наш взгляд, самообразованию. Необходимо стимулирование и мотивирование в этом направлении сотрудников, например должностным ростом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Петухова С.В. Совершенствование системы мотивации муниципальных служащих / С.В. Петухова // Проблемы экономической науки и практики: сб. науч. трудов. – Новосибирск, 2016. – С. 119-126.

ПРАВОМОЧИЯ СОБСТВЕННИКА

А.Т. Тевосян

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Собственность – исключительное, абсолютное право обладания вещами либо иными благами, выражающее через соответствующие правомочия прямую связь человека с вещью, иным благом. Правомочия собственника – это юридическая возможность осуществлять определённые действия или требовать определенных действий (бездействия) от другого субъекта.

Проблема изучения правомочий собственника в Российском праве не нова, но в последнее время вызывает все больший интерес. Согласно Гражданскому кодексу РФ собственнику принадлежат права владения, пользования и распоряжения своим имуществом [1]. Указанная «триада» правомочий сложилась давно и впервые была сформулирована в российской дореволюционной науке в 1813 г. В.Г. Кукольниковом, а в 1832 г. по инициативе М.М. Сперанского получила закрепление в законодательстве [2, с. 448].

Правомочие владения – это основанная на законе возможность иметь вещь в своем обладании в хозяйстве, на предприятии, в доме и т. п. Собственник является законным владельцем и пользователем, поскольку в основе его владения лежит право собственности, но он может передать указанное правомочие другому лицу, также, как и правомочие пользования – возможность осуществлять хозяйственную эксплуатацию вещи путем извлечения из нее ее полезных свойств.

Правомочие распоряжения, занимающее особое место среди других правомочий собственника, – это возможность определять юридическую судьбу вещи путем совершения любых допускаемых законом действий. Если право владения и право собственности можно выделить из права собственности и предоставить стороннему лицу, то с передачей права распоряжения фактически передается и утрачивается правомочие собственника.

Учеными предпринимаются попытки выделить наряду с тремя упомянутыми правомочиями собственника еще и другие, например, правомочие управления, правомочие контроля собственности, правомочие доступа к собственности и другие.

Однако, представляется, что данные правомочия не имеют самостоятельного значения, и по замечанию профессора Е.А. Суханова, предоставляют собственнику не самостоятельные возможности, а лишь являются способами реализации уже имеющихся у него правомочий из «триады» [3].

Таким образом, правильное научное понимание рассмотренных вопросов расширяет уровень свободы личности, способствует защищенности ее прав и интересов от любых посягательств [4, 5].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) ст. 209.
2. Архипов С.И. Проблема триады права собственности / С.И. Архипов // Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук. 2011. № 11. С. 448-466.
3. Суханов Е.А. Право собственности в современной России: несколько принципиальных тезисов / Е.А. Суханов // Россия и современный мир. 2001. № 3. С. 102-108.
4. Безрядин Д.Н. Законность и правопорядок в государственном управлении / Д.Н. Безрядин // Теоретические и практические аспекты развития управленческой мысли в современном мире. 2016. С. 65-71.
5. Безрядин Д.Н. Правовое обеспечение государственного и муниципального управления / Д.Н. Безрядин // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса. НГАУ 2016. С. 83-86.

ПРАВОВОЙ ТИТУЛ

М.Т. Тевосян

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Среди категорий вещного права значительное место занимает понятие правового титула. В гражданском праве часто употребляются словосочетания «титул владения», «титул мены», «титульное страхование» и т.д. В то же время в самом Гражданском кодексе РФ [1] данного понятия и его объяснения нами не найдено, что послужило основанием для исследования.

Прежде чем сформулировать собственное понятие правового титула, методологически правильно будет обратиться к уже имеющимся определениям [2].

Слово «титул» имеет много значений. Это и почетное звание, наследованное или пожалованное; звание, даваемое кому-нибудь в знак признания заслуг, успехов в какой-нибудь деятельности; заглавие книги, а также страница, на которой напечатано заглавие, имя автора, год и место издания. Для целей настоящего исследования наиболее подходящим является определение титула как правового состояния, которое является юридическим основанием какого-либо права, особого подразделения в ряде кодексов, законов. Необходимость выяснения титула вещи, на наш взгляд, возникает в связи с вопросом на каком основании она принадлежит кому-либо. Дело в том, что определить принадлежность какого-либо имущества без выяснения его титула невозможно, а «истцом по вещному иску может быть только лицо, обладающее титулом на владение, т.е. законный владелец вещи» [3]. Заметим, что к правовым основаниям титулов относятся право собственности, право пожизненного наследуемого владения, право хозяйственного ведения, право оперативного управления и другие. Кроме того, титульными владельцами являются наниматели, хранители, комиссионеры и другие лица, получившие титульное владение на основании договора с собственником. Возможно титульное владение на основании, прямо предусмотренном

законом, например, для лица, нашедшего потерянную вещь (ст. 227 ГК РФ), а также на основании административного акта, например, установления опеки или попечительства над недееспособным (ст. 34, 37 ГК РФ) [3]. Возможно и «беститульное» владение и пользование до истечения приобретательной давности (15 лет для недвижимого и 5 лет для иного имущества, ст. 234 ГК РФ). Правда, это положение вызывает сомнения у многих ученых и требует дополнительной проработки.

Таким образом, являясь юридическим основанием какого-либо права, титул (в первую очередь имущественный) служит упорядочению вещных отношений и защите прав собственников, владельцев и пользователей, способствует укреплению порядка в управлении обществом [4,5].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) ст. 305.
2. Безрядин Д.Н. О понятии методологии исследования проблем управления / Д.Н. Безрядин // Теоретические и практические аспекты развития управленческой мысли в современном мире. Сборник научных трудов преподавателей и аспирантов. НГАУ. 2015. С. 5-7.
3. Новоселова А.А. Понятие титульного владения / А.А. Новоселова // Современное право. 2013. № 3. С. 53-56.
4. Безрядин Д.Н. Законность и правопорядок в государственном управлении / Д.Н. Безрядин // Теоретические и практические аспекты развития управленческой мысли в современном мире. 2016. С. 65-71.
5. Безрядин Д.Н. Правовое обеспечение государственного и муниципального управления / Д.Н. Безрядин // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса. НГАУ 2016. С. 83-86.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ОБРАЗОВАНИЯМИ

А.А. Токарева

М.Н. Князев, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Система управления состоит из множества составляющих, одними из которых являются структура управления муниципальным образованием (МО), отдельные его элементы, подсистемы и области деятельности. Для того, чтобы провести анализ системы управления рассмотрим географические, социально-экономические особенности развития Барабинского и Колыванского районов Новосибирской области, отдельные показатели которых, для большей наглядности, представим в виде таблицы.

Таблица 1. Показатели географических, социально-экономических особенностей развития Колыванского и Барабинского районов

№ п/п	Показатели	Колыванский район	Барабинский район
1	Дата основания	1924 год	1925 год
2	Площадь	1057271	535 808 га
	Лесной фонд:	565558 га	14 511,60 га
	Водный фонд	13045 га	19 593 га

3	Отдаленность от города Новосибирск	50 км	337 км
4	Удаленность райцентра от ближайшей ж/д станции	50 км	0
5	Количество поселений, входящих в состав района	12	12
6	Общее количество населенных пунктов	59	50
7	Численность населения	28 195	42 212
8	Население старше трудоспособного возраста	6 323	10 679
9	Численность трудовых ресурсов	14 096	23 264
10	Количество н.п. с численностью населения менее 100 чел.	31	14

Проанализировав несколько показателей можно смело сделать вывод о том, что районы существенно отличаются друг от друга. Для того чтобы выявить насколько эффективно управление муниципальными районами сравним системы управления по двум направлениям: организационная структура управления МО и численность аппарата управления.

Организационная структура Администрации Барабинского района[1] представлена на рисунке 1, Колыванского района[2] на рисунке 2.

В организационных структурах представлены различные типы звеньев управления – отделы, управления и отдельные специалисты. Следует отметить, что в Барабинском районе численность муниципальных служащих составляет 92 человека, в то время, как в Колыванском – 111 человек.

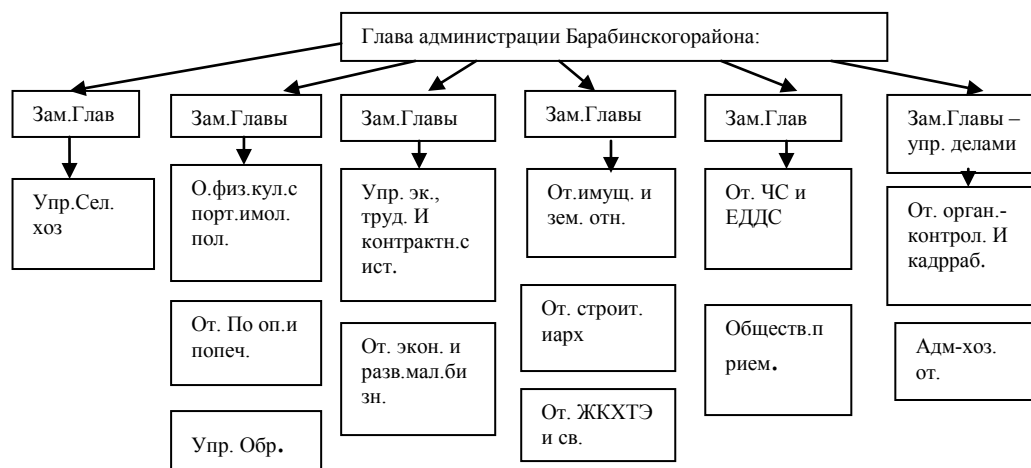


Рисунок 1. Организационная структура Администрации Барабинского район

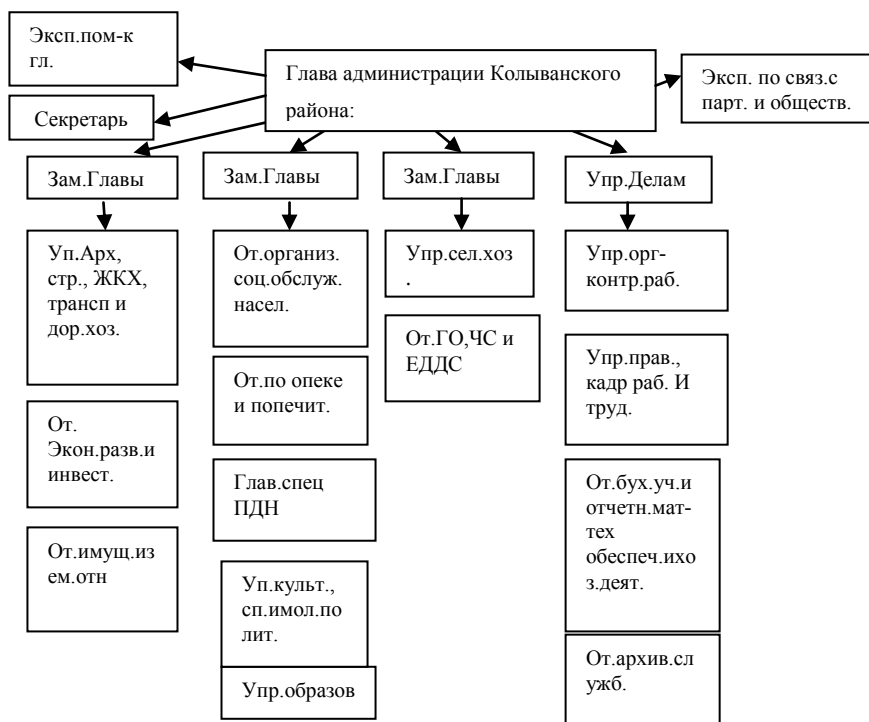


Рисунок 2. Организационная структура Администрации Колыванского района

Структура управления Барабинского района насчитывает 19 звеньев управления и 3 уровня управления: глава – заместитель главы – начальник отдела (управления). Структура управления Колыванского района включает в себя 22 звена управления и также 3 уровня управления; помимо отделов и подразделений в структуре предусмотрены должности помощника-эксперта и эксперта по связям с общественностью.

Отделы и подразделения рассматриваемых структур имеют практически одинаковые названия и выполняют схожие функции, отличается количество заместителей: у главы Барабинского района – 6 (включая управляющего делами), а у главы Колыванского района – 4 (также включая управляющего делами).

На наш взгляд обе структуры управления имеют недостатки, поэтому мы разработали проект организационной структуры управления администрации N-го района:

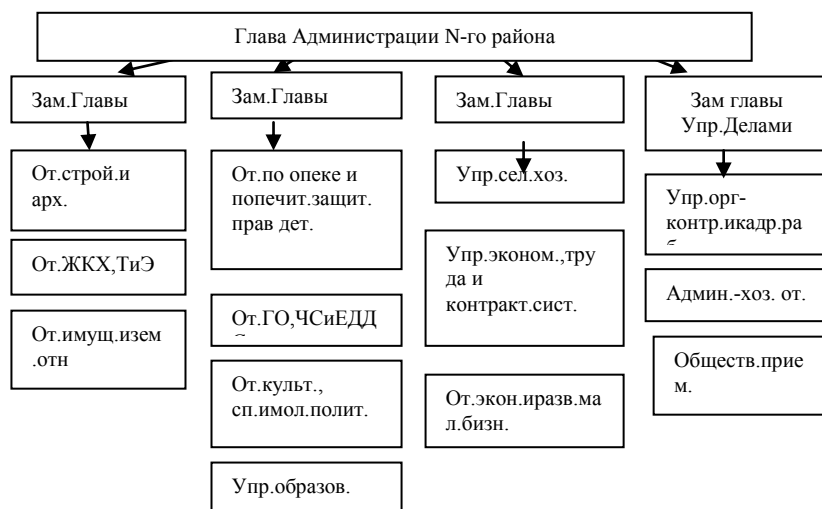


Рисунок 3. Проект организационной структуры администрации N-го района

Таким образом, сократив двух заместителей главы, можно сократить количество звеньев управления до 18. Следует отметить, что оптимизация структуры может быть еще более глобальной, поскольку четкий анализ функций каждого конкретного работника, затрат на их осуществление, хронометраж трудовых процессов позволят выявить «узкие места» в работе муниципальных служащих и оптимизировать численность персонала [3].

При этом, при средней заработной плате муниципального служащего в 29,1 тыс. рублей в месяц, сокращение одной должности позволяет экономить 349,2 тысячи рублей в год. Даже минимальное сокращение численности позволит сформировать в районах премиальный фонд для мотивации муниципальных служащих. При этом, следует отметить, что экономия может быть больше в случае более масштабной оптимизации и с учетом более высоких средних зарплат заместителей глав администраций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Официальный сайт администрации Барабинского района. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.admbaraba.ru/page/no-title> Дата обращения: 05.05.2017.
2. Официальный сайт администрации Колыванского района. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kolivan.nso.ru/page/13> Дата обращения: 05.05.2017.
3. Ворошилов Н.В. Эффективность муниципального управления: сущность и подходы к оценке / Н.В. Ворошилов // Проблемы развития территории. 2015. №3 (77) С.113-115.

ПРОБЛЕМА ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Л.Е. Толстова

Ю.В. Печин, к. психол. н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Согласно классической концепции А.Н. Леонтьева, мотивационная сфера человека, как и другие параметры его психологии, имеет свои источники в практической деятельности [1]. В самой деятельности можно обнаружить те составляющие, которые соответствуют элементам мотивационной сферы, функционально и генетически связаны с ними. Поведению в целом, например, соответствует потребности человека; в системе деятельности, из которых оно складывается, - разнообразие мотивов; множество действий, формирующих деятельность, - упорядоченный набор целей. Мотивация - это совокупность побуждающих факторов, определяющих активность личности; к ним относятся мотивы, потребности, стимулы, ситуативные факторы, которые детерминируют поведение человека. Мотивы в свою очередь - это относительно устойчивые проявления, атрибуты личности. Например, утверждая, что определенному человеку присущ познавательный мотив, мы подразумеваем, что во многих ситуациях у него проявляется познавательная мотивация.

Большую роль в современных теориях мотивации играет понятие инструментального действия. Чем больше некоторое действие служит средством для достижения поставленной цели, тем выше его инструментальность для данной цели. Чем желаннее результат, тем сильнее мотивация, направленная на достижение цели.

Можно выделить следующие способы повышения мотивации труда, которые объединены в пять относительно самостоятельных направлений:

1. Материальное стимулирование.
2. Улучшение качества рабочей силы.
3. Совершенствование организации труда.
4. Вовлечение персонала в процесс управления.
5. Неденежное стимулирование.

Потребности постоянно меняются, поэтому нельзя рассчитывать, что мотивация, которая сработала один раз, окажется эффективной и в дальнейшем. С развитием личности расширяются возможности, потребности в самовыражении. Таким образом, процесс мотивации путем удовлетворения потребностей бесконечен. Например, значительная часть людей стремится в процессе работы приобрести новые знания. Поэтому важно обеспечивать подчиненным возможность учиться, поощрять и развивать их творческие способности.

Понимание и применение на практике системы мотивации своих работников приведет не только к общему повышению эффективности организации, но и к удовлетворенности работой самих сотрудников, улучшению психологического климата. Грамотный руководитель должен четко знать, что не все сотрудники мотивированы одинаково. Поэтому он должен уметь распознавать актуальные мотивы каждого из своих сотрудников и стараться по возможности удовлетворить потребности каждого.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Смысл, 2005. – 352 с.

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

К.Ю. Трофимова

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Одной из основ, на которой базируется зарубежный бизнес, является обучение персонала. Для российских компаний это пока является модной «фишкой», которую могут себе позволить только крупные, успешные игроки. Те, кто мельче или беднее, предпочитают экономить на данной статье расходов. И пусть медленно, «со скрипом», но у руководителей отечественных организаций проявляется понимание необходимости повышения уровня знаний у собственного персонала, равно как и эффекта от него. Рынок образовательных услуг сегодня очень широк, и каждый может выбрать себе то, что необходимо [1].

Преимущество корпоративного обучения состоит в том, что полностью учитывается специфика деятельности предприятия. Назначение корпоративного обучения – это не курс теоретических занятий, а реальный шанс применить все полученные знания на деле в данных реальных условиях.

Кто в организации нуждается в постоянном обучении [2]:

1. Менеджеры по продажам – обучение новым способам и хитростям продаж, знакомство с особенностями новых товаров и услуг своего предприятия.
2. Штат клиентских подразделений – разобрать способы взаимодействия с покупателями, понять информацию о реализуемых товарах.
3. Сотрудники юридического отдела, службы персонала, бухгалтерии знакомятся с нововведениями в трудовом и налоговом кодексах, а также в бухгалтерии и финансовом учете.

4. Новые сотрудники – им предстоит с самого начала познакомиться с деятельностью компании, узнать ее историю, перспективы, методы работы и так далее.

5. Обучение операторов автоматизированных систем – смене операционной системы на предприятии или смене устаревшей программы учета на более новую и так далее.

Основными составляющими процесса управления корпоративного обучения являются:

- анализ потребности в корпоративном обучении;
- определение состава обучаемых и квалификационных требований к ним;
- определение необходимого объема финансирования;
- разработка плана корпоративного обучения;
- комплексные оценки эффективности обучения.

Эффективность в традиционной технологии обучения во многом определяется личностью преподавателя и уровнем профессионального мастерства (умение вызвать интерес к изучаемой теме, способность вести беседу с обучаемыми, доступность изложения материала и др.). Для крупных компаний дистанционно очень выгодно учить тому, чем пользуются все категории сотрудников, например, системе документооборота, вопросам охраны труда и промышленной безопасности, по вопросам системы менеджмента качества, для курса адаптации новых работников, соответственно для изучения различных производственных информационных систем и технологий [3].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Корпоративное обучение: Зачем и для кого [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://secretarus.ru/encyclopedia/617/> (дата обращения: 23.04.2017).

2. Корпоративное обучение: пошаговая инструкция по внедрению. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kom-dir.ru/article/1346-qqq-16-m7-21-07-2016-korporativnoe-obucheni> (дата обращения: 23.04.2017).

3. Насибуллин Э.Н. Корпоративное обучение как фактор повышения интеллектуального потенциала персонала организации / Э.Н. Насибуллин [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obucheniye-kak-faktor-povysheniya-intellektualnogo-potentsiala-personala-organizatsii> (дата обращения: 23.04.2017).

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИСКИТИМА

А.И. Тулинцева

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В 2016 году деятельность городского управления образованием администрации города Искитима была нацелена на повышение доступности качественного образования.

Для реализации поставленной цели были определены следующие задачи:

- продолжить работу по обеспечению доступности дошкольного образования для всех категорий детей, в том числе для детей более раннего возраста;
- расширение доступности образования для детей с ограниченными возможностями здоровья;

- повышение воспитательного потенциала образовательного процесса, создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации детей, формирование здорового образа жизни детей и подростков;
- развитие системы дополнительного образования, выявление и развитие детской одаренности;
- совершенствование профессионального уровня педагогических работников, повышение их заинтересованности в качестве своего труда;
- развитие инфраструктуры и организационно–экономических механизмов, обеспечивающих равную доступность услуг дошкольного, общего и дополнительного образования детей.

Муниципальная система образования включает в себя 34 образовательных учреждения, являющихся юридическими лицами: 20 дошкольных образовательных организаций, из них в структуре школ 2 структурных подразделений и 2 дошкольные группы реализуют программу дошкольного образования в муниципальном автономном образовательном учреждении – специальная (коррекционная) общеобразовательная школа–интернат № 12 II вида; 12 общеобразовательных школ: 9 средних, 2 основных, 1 открытая (сменная) общеобразовательная школа, 2 коррекционные общеобразовательные школы; 4 учреждения дополнительного образования детей (2 – подведомственных управлению образования, 2 – отделу культуры) [1].

В результате проведенного нами анализа можно выявить несколько основных проблем.

Проблема: фактическая нехватка всех нуждающихся детей в возрасте до 3 лет местом в дошкольной образовательной организации на территории города Искитима.

Для решения первой проблемы предусмотрено строительство нового детского сада в Подгорном микрорайоне города Искитима на 320 мест, что позволит обеспечить население современными, безопасными местами в дошкольном образовании и ликвидировать острую проблему очередности детей в возрасте от 1,5 до 7 лет, а так же предоставит возможность создания групп компенсирующего вида для детей с задержкой психического развития и с нарушением опорно–двигательного аппарата в соответствии с современными требованиями СанПиН 2.4.1.3049-13.

Проблемой в системе образования города Искитима является занятость обучающихся во вторую смену и предпосылки для открытия второй смены в школах №№3,8,9,11. Для решения этой проблемы, в целях ликвидации второй смены, в данных образовательных организациях, необходимо строительство новой школы в Центральном микрорайоне города Искитима

Ещё одной проблемой является, привлечение молодых специалистов и их закреплении на рабочем месте в городе Искитиме. Для решения данной проблемы в Искитиме разрабатывается программа и реализуются меры, направленные на поддержку молодых специалистов системы образования [2].

Недостаточное обеспечение и создание условий, соответствующих требованиям СанПиН 2.4.2.3286-15, для безбарьерного обучения малоподвижных групп населения является серьёзной проблемой в городе Искитиме. В качестве пожелания можно предложить создать модель программы по «Формированию безбарьерной среды в условиях общеобразовательного учреждения в городе Искитиме» на базе новой школы в Центральном микрорайоне города Искитима.

Так же в городе низкие показатели удовлетворенности качеством дошкольного и общего образования, системы образования города Искитима. Для решения этой проблемы были предложены следующие пути решения:

- Повышение качества преподавания и конечных результатов учебно–воспитательного процесса.
- Своевременное выявление и исправление ошибок и недочетов в организации и осуществлении образовательного процесса.

– Сравнение результатов состояния учебно–воспитательного процесса в образовательных учреждениях с требованиями нормативных документов.

Для того, чтобы работа по отслеживанию качества образования была успешной и приносила положительные результаты, мы уделяем серьезное внимание своевременному и продуманному планированию организации мониторинга на муниципальном уровне.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Официальный сайт администрации города Искитима [Электрон. ресурс]. – Режим труда: <http://www.admiskitim.ru/korrupcia/pa.html>.
2. Леонидова Г.В. Анализ программных разработок развития образования / Г.В. Леонидова, М.А. Головчин, Т.С. Соловьева, Л.О. Кочешкова // Проблемы развития территории. – 2013. – №1 (63). – С. 109-120.

ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ, НУЖДАЮЩИХСЯ В СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ, В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Т.А. Тягнирядно

Ю.А. Макурина, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Вопросы улучшения положения детей и семей их воспитывающих, особенно семей, находящихся в трудной жизненной ситуации, определение наиболее эффективных способов достижения детского и семейного благополучия являются одной из актуальных проблем во все времена.

Повышение качества социальной помощи семьям с детьми, уровня ее доступности и результативности на территории Новосибирской области является важнейшей целью модельной программы социального сопровождения семей с детьми в Новосибирской области. [1] В рамках этой программы разработан комплекс мер, работа которых организована по следующим направлениям:

1) формирование организационных и нормативных правовых основ развития социального сопровождения семей с детьми, нуждающихся в социальной помощи;

2) обеспечение эффективных изменений в системе социальной поддержки семей с детьми на территории Новосибирской области посредством:

- внедрения эффективных социальных методик, способов и форм, применяемых при организации сопровождения семей с детьми;

- разработки и внедрения моделей социального сопровождения отдельных категорий семей с детьми;

- создание на базе организаций социального обслуживания населения кабинетов «Семейная приемная», что включает: проведение консультаций, тренингов для семей с детьми и др. [2];

- обучение специалистов новым формам и технологиям работы с семьями и детьми;

3) обеспечение формирования и развития устойчивой продуктивной модели межинституционального взаимодействия по социальному сопровождению семей с детьми на территории Новосибирской области.

Таким образом, на территории Новосибирской области созданы необходимые организационные и правовые основы для внедрения модельной программы социального сопровождения семей с детьми с учётом положений Федерального закона от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской

Федерации». При этом необходимо отметить, что формированию организационных основ способствовали проекты и программы, реализованные на территории Новосибирской области при финансовой поддержке Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Приказ Министерства социального развития Новосибирской области «Об утверждении модельной программы социального сопровождения семей с детьми на территории Новосибирской области» от 29.12.2016 г. N1098 // [Электрон. ресурс]. – Режим работы: URL: <http://docs.cntd.ru/document/5498983> (Дата обращения: 10.05.2017).
2. Официальный сайт Министерства социального развития Новосибирской области // [Электрон. ресурс]. – Режим труда: URL: <http://www.msr.nso.ru/> (Дата обращения: 20.04.2017).

НАДСТРОЙКА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБЪЕМА ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ХАРАКТЕРА КАК ОДИН ИЗ ВИДОВ РЕКОНСТРУКЦИИ ЗИС

В.В.Уланова

М.О. Батин, к.т.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Большинство построек жилого или производственного характера в настоящее время требует «обновления», а на профессиональном языке именно реконструкции. Это может быть реставрация общего вида, фасада или отдельных элементов здания: может быть частичная или полная замена инженерных сооружений, конструктивных элементов; выполнение дополнительных объемов – надстройки, мансарды.

Существует два типа архитектурно-конструктивных схем надстроек:

Первый вид – нагружающая надстройка. Нагрузка от надстраиваемых этажей передается на старое здание.

Второй вид – ненагружающая надстройка. Нагрузка от надстраиваемых этажей передается на самостоятельные фундаменты.

Обычная надстройка без изменения конструктивной схемы, т.е. нагружающая надстройка – это продолжение здания в высоту с сохранением его внутренней структуры, габарита, несущего стенового состава. Почти все здания традиционной постройки в два этажа и более, можно надстроить на один – два этажа. Нагружающая надстройка с изменением конструктивной схемы дает возможность повысить этажность здания на три –четыре этажа.

Если по градостроительным соображениям все-таки необходима надстройка более четырех этажей, то используют ненагружающую надстройку, которая представляет собой самостоятельное сооружение, возведенное на колоннах или столбах, опирающихся на собственные фундаменты. Несущие конструкции можно размещать как внутри существующего здания, так и вне.

Наиболее простым и эффективным технологическим приемом надстройки ЗИС, является устройство мансардных этажей, позволяющим получение дополнительной до жилой площади при стоимости, не превышающей нового строительства.

Следующий видом реконструкции ЗИС, который относится к особым видам, так как затрагивает не отдельные конструктивные элементы, а совокупность элементов, изменяющих внешний облик здания, это – изменение объема зданий.

Существует три направления изменения объема зданий:

- устройство мансард на месте перестроенного чердака для расположения дополнительных помещений в подкрышном пространстве;
- надстройка здания путем повышения его этажности;
- размещение на эксплуатируемой крыше рекреационного пространства для досуга на свежем воздухе.

Надстройка мансардных этажей является самым простым и эффективным техническим решением при реконструкции жилых зданий массовой застройки. Она может проводиться с отселением и без отселения жильцов.

Также, при устройстве мансардного этажа сокращаются потери тепла через чердак или крышу жилого дома на 9–11%. Кроме того, возведение мансардных этажей обеспечивает обновление и повышение эксплуатационной надежности кровельного покрытия.

Следующим видом надстройки является пристройки к зданиям и встройки – это методы повышения экономичности застройки путем увеличения ее плотности, полезной площади квартир и их комфортности. Этот вид возможен при применении трех методов:

- к торцу здания;
- сбоку;
- увеличивающие ширину корпуса.

Приемы пристройки или встройки в каждом случае выбирают индивидуально в зависимости от характера существующей застройки и окружающего жилого комплекса.

Пристройки проектируют как дома нового строительства. Перекрытия и покрытия их не рекомендуется опирать на существующие здания.

Надстройки являются наиболее эффективным приемом реконструкции малоэтажных жилых зданий, поскольку они не требуют увеличения земельного участка и позволяет реализовать все запасы несущей способности конструкций зданий. Особенно это имеет значение в современных условиях, когда земля выступает в качестве товара и стоимость ее постоянно растет.

Надстройка зданий помогает решить сразу несколько задач – позволяет увеличить полезную площадь зданий без уплотнения площади застройки, интенсифицирует использование городских земель, предоставляет потенциальным жильцам удобные и современные квартиры в центральных районах города, повышает архитектурную выразительность старой застройки.

Таким образом, можно сделать вывод, что надстройка дополнительного объема зданий и сооружений производственного характера как один из видов реконструкции ЗиС является достаточно распространённым видом и более эффективным, так как этот вид реконструкции менее дорогой и затрачивает меньше усилий и рабочего времени, а здание при этом выглядит эстетично и не перегруженным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Казакова И.С. Надстройки и пристройки к зданиям при реконструкции: методические указания / И.С. Казакова. – Вологда: ВоГТУ, 2014. – 31 с.
2. Шихов А.Н. Реконструкция зданий и сооружений: курс лекций / А.Н. Шихов. – Пермь: ИПЦ «Прокрость», 2016. – 398 с.
3. Юдин В.А. Техническая экспертиза здания для оценки возможности надстройки этажа: учебно-методическое пособие / В.А. Юдин. – изд. 3-е, доп. – Томск: Изд-во Том. гос. архит.-строит. ун-та, 2015. – 128 с.

О ПОНЯТИИ ЧАСТНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

В.С. Федоряк

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

За прошедшее с принятия Конституции Российской Федерации время понятие «частная собственность» прочно вошло в нашу жизнь. Оно уже не вызывает отторжения ни у граждан государства, ни у него самого, активно используется в экономике, встречается в нормативно-правовых актах. В России признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности. В ряде случаев при анализе экономических отношений выделяют две укрупненные формы собственности: частную и государственную [1].

Вместе с тем, само понятие частной собственности требует осмысления, поскольку отсутствует его устоявшееся легальное определение.

Термин «частный» означает «относящийся к отдельному лицу (лицам), а не к обществу, государству» [2]. Понятие частная собственность трактуется как право владения, распоряжения и пользования каким-либо имуществом, которое может быть использовано не только для удовлетворения личных потребностей, но и для ведения коммерческой деятельности [3]. Частная собственность может принадлежать не только физическому лицу, но и юридическому [4].

Частная собственность существовала не всегда, а возникла в результате разложения первобытнообщинного строя. Частная собственность в истории рассматривалась с разных позиций. Достаточно вспомнить слова П.-Ж. Прудона о том, что «собственность – это кража». В то же время частная собственность является главной гарантией свободы, причем не только для тех, у кого есть собственность, но и для тех – у кого ее нет. Наличие у человека принадлежащей ему собственности, как основания ее независимости и достоинства, способствует развитию свободной активной личности в гражданском обществе, дает возможность для осуществления контроля за деятельностью государства, поскольку свободного человека трудно превратить в средство для осуществления политических целей, в объект манипулирования [5].

Частная собственность, как предоставление ограниченному числу лиц действовать в своих личных экономических интересах, на наш взгляд, несовместима с общественным характером производства. Но «настанет время, когда человеческий разум окрепнет для господства над богатством, когда он установит, как отношение государства к собственности, которую оно охраняет, так и границы прав собственников» [6].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Коченевская Д.П. Иные формы собственности» на землю в РФ /Д.П. Коченевская, Д.Н. Безрядин // Современный взгляд на будущее управленческой науки. Материалы конференции. НГАУ. 2016. С. 71-73.
2. Лопатин В.В. Русский толковый словарь / В.В. Лопатин, Л.Е. Лопатина. – М.: Изд-во Эксмо, 2004. – 928 с. – (Библиотека словарей). С. 867.
3. Азизова П.М. Понятие правоспособности граждан (физических лиц) на современном этапе / П.М. Азизова // Евразийский юридический журнал. 2015. № 8 (87). С. 177-178.
4. Безрядин Д.Н. Актуальные проблемы теории государства и права / Д.Н. Безрядин, В.А. Слепцов // учебное пособие для дистанционного обучения и самостоятельной работы студентов. СибАГС, Новосибирск, 2009.
5. Безрядин Д.Н. Соотношение государства и гражданского общества / Д.Н. Безрядин // Проблемы формирования правового социального государства в

современной России. Материалы XI всероссийской научно-практической конференции. НГАУ. Юридический факультет. 2015. С. 69-71.

6. Морган Г. «Древнее общество», с. 552. Цит. по Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.bookol.ru/nauka_obrazovanie/istoriya/15154/fulltext.htm.

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОЛЛЕКТИВА

Е.Г. Фефелова

Д.А. Севостьянов, к.м.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Как известно для обеспечения своих потребностей человек должен трудиться. Потребности же у разных людей разные: для кого-то это физиологические потребности, для кого-то социальные, личностные или духовные. От осознания руководителем организации потребностей каждого сотрудника зависит продуктивность, результативность работы предприятия, конкурентоспособность организации. Умение мотивировать своих подчиненных к свершениям на рабочем месте – это один из важнейших навыков для руководителя. Мотивация – это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, а стремление нужно поддерживать [2].

Основной задачей менеджера предприятия и является поддержка интереса работника к труду, основываясь на полученной от него же информации. Расстановка приоритетов между моральными и материальными факторами персонала организации может показать направление для построения системы мотивирования [1].

Если преобладает материальный фактор – сотрудник будет плодотворнее трудиться, если знает, что за хорошую работу его премируют. Нематериальный фактор – похвала, грамота, при этом сотрудник довольствуется тем, что его хвалят на собраниях, его фото висит на «доске почета». Понимание данных мотивов руководством важно, т.к. эффективное управление персоналом под силу тому, кто знает движущие силы процесса. С осознанием, что такое мотивация, приходит понимание того, что не столько материальные факторы, сколько нематериальные движут сотрудниками в выборе места работы, производительности труда.

Исследования в области мотивации начались в начале XX века Джорджем Элтоном Мэйо, и продолжены А. Маслоу, Ф. Герцбергом и др. [1]. Применение на практике этих теорий возможно только при наличии полной информации, которую получили через опросы, анкетирования и беседы. При грамотном подходе к системе мотивации на любом предприятии можно найти ключ к успеху всего предприятия в целом. Говоря о мотивации работников, нужно учитывать личностные особенности каждого сотрудника, использовать материальные (по возможности) и нематериальные методы. Через цели сотрудников можно добиться целей организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2016. – 492 с.

2. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ СИСТЕМЫ ПЛАНОВО-ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНЫХ РЕМОНТНЫХ РАБОТ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ

Е.А. Халуева

А.П. Пичугин, д.т.н., проф.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Гарантия надежности производственных зданий и сооружений в процессе их эксплуатации по мере износа отдельных конструктивных элементов или объектов в целом, может быть обусловлена путем проведения профилактических ремонтов [2].

Система профилактических мероприятий включает в себя проведение систематических ремонтных работ с рекомендованной периодичностью, для обеспечения бесперебойной работы всех элементов конструкций зданий, сооружений и системы в целом на ближайший межремонтный период.

Роль планирования ремонтных работ заключается в обеспечении сохранности производственных зданий и сооружений посредством надлежащего обслуживания за ними в период их эксплуатации, включая проведение своевременного и качественного ремонта, снижение затрат на ремонт, увеличение срока эксплуатации объекта[1].

Производственными зданиями принято считать здания, используемые для обеспечения производственных процессов, для защиты оборудования и рабочих от атмосферных воздействий, обеспечения комфортных для работы условий занятых на производстве трудящихся. Производственными зданиями являются основные и вспомогательные здания промышленных предприятий различного назначения [5].

Так как производственные здания используются для организации и размещения производства, для их надлежащего функционирования необходим отлаженный механизм предупреждения износа элементов зданий и сооружений, а так же инженерного оборудования предприятия. Данную деятельность выполняет система планово-предупредительного ремонта.

Система планово-предупредительного ремонта производственных зданий и сооружений - комплекс технических и организационных процессов по наблюдению, уходу и ремонту, проводимых в соответствующем плановом порядке [3].

Система планово-предупредительного ремонта связана с решением следующих задач [4]:

- поддержание первоначально установленных эксплуатационных показателей объекта в течение всего срока использования;
- повышение срока службы элементов конструкции и системы в целом в течение периода между плановыми ремонтами;
- увеличение качества проводимых работ по ремонту, контролю за соблюдением состояния объекта;
- снижение издержек на ремонтные работы и техническую эксплуатацию здания;
- проведение качественной диагностики зданий и сооружений, увеличение объема информации о техническом состоянии объекта в течение периода его эксплуатации.

Преимущества использования системы ППР:

- осуществление контроля над продолжительностью периодов между плановыми ремонтами зданий и сооружений;
- проведение своевременных ремонтных работ согласно планам-графикам;
- предотвращение преждевременного износа конструкций здания;
- снижение вероятности непредвиденного ремонта и риска аварий на производстве;

- проведение ремонтных работ в течение года с целью равномерного распределения денежных ресурсов организации;
- планирование проведения ремонтных работ на предприятии, работающем в сезонном режиме в период наименьшей загрузки или полной остановки деятельности производства;
- планирование затрат на ремонтные работы осуществляется на основании данных технических осмотров зданий и сооружений проводимых в весенне-осенний период.

Недостатки системы ППР:

- трудоемкость сметных расчетов на ремонтный период;
- отсутствие возможности поддержания требуемых показателей надежности;
- условия эксплуатации не принимаются во внимание при планировании ремонтных работ;
- непредсказуемость аварийных ситуаций, влекущих за собой непредвиденные расходы на ремонт;
- отсутствие средств диагностики технического состояния зданий и сооружений.

Можно сделать вывод, что система ППР имеет как преимущества, так и недостатки, но при правильном использовании она обеспечивает бесперебойную работу всех элементов конструкций зданий, снижение издержек по ремонту и увеличение срока эксплуатации объекта. Из этого следует, что проведение планово-предупредительных ремонтных работ играет большую роль в процессе эксплуатации производственных зданий и сооружений. Поэтому, рекомендуется к применению на предприятиях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. МДС 13-14.2000 Положение о проведении планово-предупредительного ремонта производственных зданий и сооружений М.: ГУП ЦПП, 2001.
2. Кузин Н.Я. Управление технической эксплуатацией зданий и сооружений: учеб. пособие / Н.Я. Кузин, В.Н. Мищенко, С.А. Мищенко. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 156 с.
3. Левченко В.Н. Системы планово-предупредительных ремонтов зданий и сооружений / В.Н. Левченко, Д.В. Левченко, В.Ф. Кириченко, А.М. Харин // Современное промышленное и гражданское строительство. – Том 8. – № 3, 2012. – С. 123-129.
4. Рощина С.И. Эксплуатация, ремонт и обслуживание зданий и сооружений: учеб. пособие / С.И. Рощина, В.И. Воронов, В.Ю. Щуко: Изд-во ВлГУ, 2005. – 108 с.
5. Ящура А.И. Система технического обслуживания и ремонта промышленных зданий и сооружений: справочник / А.И. Ящура. – М.: ЭНАС, 2009. – 312 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ДЕЛЕГИРОВАНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

А.П. Харитоновна

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Каждому руководителю знакома такая ситуация, когда дела обрушиваются со всех сторон, которые мешают решать главные стратегические задачи. Это сигнал того, как можно улучшить работу и сделать её более эффективной. Для решения этих задач можно использовать делегирование полномочий.

Умение правильно делегировать полномочия – это одно из главных качеств руководителя. Таким образом он создаёт в коллективе атмосферу доверия, позволяя работникам выполнять ответственные задания. Они начинают чувствовать свою значимость и подходят к любому делу ответственно. Но есть вопросы, которые волнуют каждого руководителя. Кому можно довериться, чтобы не сомневаться в результате? Какие обязанности можно делегировать, а какие – не следует?

Делегирование – это передача задания, власти или ответственности, постановка перед кем-то цели с одновременным предоставлением средств, для ее достижения и несение исполнителем ответственности за качество результатов. Объём полномочий для своих сотрудников, в зависимости от их квалификации, определяет сам руководитель. Главная задача руководителя – не выполнять работу самому, а обеспечить организацию трудового процесса силами коллектива, взять на себя ответственность и применить власть для достижения поставленной цели.

Существуют два вида делегирования. Вертикальное – передача права принимать решения вниз по уровням структуры управления. Горизонтальное делегирование – передача права принимать решения подчиненным, не являющимся руководителями в структуре управления.

Процесс делегирования начинается с классификации проблем, стоящих перед организацией, составления перечня полномочий, которые реально могут быть переданы, уточнения пользы и риска, а также способностей и моральных качеств подчиненных. Существуют следующие три этапа делегирования полномочий.

Первый этап. Руководитель поручает работникам конкретные индивидуальные задания. Второй этап. Руководитель предоставляет соответствующие ресурсы и полномочия подчинённым. Третий этап. Руководитель формулирует обязательства для выполнения подчинёнными.

Делегирование позволяет сотрудникам применять свои знания и опыт, продемонстрировать руководителю свои возможности. Эффективность процесса во многом зависит от того, способен ли руководитель передавать свою работу подчинённым или нет. Для этого руководитель должен обладать определёнными навыками и быть психологически готовым доверять подчиненным.

Сотрудник может не справиться с обязанностями, которые ему поручил руководитель. Поэтому при установлении сроков выполнения задания, нужно оставить пару дней. Это поможет снизить риск срыва сроков. Ответственность за выполненную или невыполненную работу несёт руководитель. Большая ответственность увеличивает степень риска.

В делегировании важно использовать одно из правил – это ни в коем случае не выполнять работу за исполнителя, а только помогать, если это необходимо. В качестве других правил можно сформулировать: убедиться, что сотрудники точно знают, чего от них ждут при выполнении задания; установить сроки начала и завершения работы, а если задание сложное – составить поэтапные; найти время для обучения подчиненных новым обязанностям. Некоторые менеджеры считают, что легче сделать работу самому, чем учить, как ее делать. Это справедливо только в том случае, если речь идет о разовом задании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учеб. пособие / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2015.
2. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: учебно-практ. пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. – М.: Дашков и К°, 2011.

ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

А.П. Харитоновна

А.И. Салова, ст. преп.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Дискриминация на рынке труда явление достаточно распространенное. Ежедневно повсюду в мире дискриминация проявляется в той или иной форме. Это явление противоречит извечным устремлениям человечества к свободе, равенству, справедливости. Особенно болезненно воспринимается она в сфере трудовых отношений, поскольку затрагиваются самые важные с точки зрения удовлетворения физических и духовных потребностей права: право на равный доступ к работе, на равное вознаграждение за равный труд, на равные шансы продвижения по службе, на защиту от безработицы и т.д. Не случайно основные трудовые права получили закрепление в Конституции РФ 1993 года (ст. 7, 30, 32, 34, 37, 39).

Под дискриминацией в международном праве понимается всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности, социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства и возможностей или обращения области труда и занятий.[3]

Не может считаться дискриминацией различия в обращении и вознаграждении, если они основаны на различии в производительности труда. Различное отношение, основанное на степени личных заслуг того или иного человека и достижений, таких как талант, знания, умения, не являются дискриминацией.

Можно выделить следующие виды трудовой дискриминации:

1. Дискриминация в заработной плате одних работников или групп работников по сравнению с другими. В экономике любой страны сотрудники, обладающие равной квалификацией и стажем, нередко получают разную зарплату за выполнение одной и той же работы в одной и той же отрасли или даже организации. Существует традиционные, то есть во многих странах наиболее дискриминируемые по уровню зарплаты группы работников: женщины по сравнению с мужчинами, негры по сравнению с белыми и местные жители по сравнению с приезжими.

2. Дискриминация при найме на работу, увольнении с работы. Подобной дискриминации, помимо вышеназванных групп, обычно подвержены люди, освобожденные из мест лишения свободы заключенные, инвалиды, неквалифицированная молодежь. Их последними принимают на работу и первыми увольняют. Неравные возможности при трудоустройстве могут возникнуть в связи с возрастом работника, расовой и этнической принадлежности.

3. Дискриминация при продвижении по службе тех, кто уже работает в организации. Таким сложнее сделать карьеру, их неохотно продвигают по служебной лестнице, назначают на ответственные должности. Подобной дискриминации чаще подвергаются женщины, иммигранты.

4. Профессиональная сегрегация, проявляется в устойчивом разделении профессий и должностей между разными группами работников. Так, существуют традиционные мужские и женские профессии. Профессиональная сегрегация наблюдается при разделении профессий между местными и приезжими работниками.

5. Дискриминация в образовании и профессиональной подготовке. В современном мире не часто встречается формальное ограничение доступа человека к образованию по причине иностранного гражданства, незнания государственного языка и прочее. Однако человеку, родившемуся в бедной семье, может просто не хватить денег для продолжения обучения. Статистические данные показывают, что во многих странах уровень образования у женщин ниже, чем у мужчин. [7]

Перечисленные виды трудовой дискриминации тесно связаны между собой и усиливают друг друга.

Можно только догадываться о возможных последствиях дискриминации в отношении молодых и пожилых работников, а также неравного обращения по причине сексуальной ориентации, ВИЧ-статуса или ограниченных возможностей человека. Сегодня в мире насчитывается около 470 млн. людей трудоспособного возраста с ограниченными возможностями, и дискриминация в отношении этой группы работников вызывает растущую озабоченность. Чем более ограничены возможности человека, тем меньше его/ее шансы найти работу.

В Европе для людей с некоторыми ограниченными возможностями в возрасте от 16 до 64 лет этот показатель составляет 66%, для людей с ограниченными возможностями средней тяжести шансы найти работу падают до 47%, а при тяжелой форме инвалидности - до 25%. «Эти барьеры на пути к равенству могут препятствовать странам полностью осознать тот потенциал, который несет с собой сегодняшняя глобализованная экономика. Один из путей продвижения на этом пути - обеспечение равных возможностей достойного труда для всех мужчин и женщин, вне зависимости от расы, вероисповедания, ограниченных возможностей, возраста или сексуальной ориентации. [6]

Яценко Н.А. считает, что Дискриминация дифференцирует людей на рынке труда и ведет к возникновению преимуществ между равносильными характеристиками работников. Справедливый и честный характер трудовых отношений способствует укреплению чувства самоуважения работника, его морали и мотивации. [8]

В Конвенции № 111 от 25 июня 1958 года «Относительно дискриминации в области труда» в статье 1 закреплено понятие дискриминации. У нас в стране еще в советский период Кодекс законов о труде от 09.12.1971, в статье 16, где речь идет о гарантиях при приеме на работу, запретил необоснованный отказ в приеме на работу. [4]

Как отметил И.Я. Киселев, по общепринятому толкованию, Конвенция № 111 запрещает не только прямую дискриминацию (когда устанавливаются откровенно дискриминационные положения), но и косвенную (когда дискриминация возникает как объективное последствие мер, которые вводятся и применяются для всех категорий трудящихся).

Если Конвенция № 111 запрещает дискриминацию по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения, то в дальнейшем Конвенция № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988) дополнительно запретила осуществлять дискриминацию по возрасту и в связи с утратой трудоспособности. И наконец, Рекомендация № 162 «О пожилых работниках» (1980) призывает государства принять меры по недопущению дискриминации пожилых трудящихся. [5]

Таким образом, с советского периода, законы предусматривали запрет дискриминации в сфере трудовых отношений.

Ныне действующий трудовой кодекс, выделяет запрещение дискриминации в сфере труда в отдельную статью 3.

Этим подчеркивается значение одного из основополагающих принципов трудовых отношений – недопущение дискриминации в области труда и занятий, закрепленного в декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Содержание этой статьи полностью соответствует Конвенции МОТ № 111 от 1958 г.

Запрещение дискриминации в сфере труда направлено на то, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Только деловые качества работника должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при оплате труда. Нарушение правила о запрещении дискриминации в сфере труда является основанием для обращения в органы системы федеральной инспекции труда и в суд с заявлением об устранении дискриминации.

Комментируемая статья закрепляет, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Это соответствует Конституции РФ (ст. 19), где сказано, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, а также других обстоятельств.[1]

Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда, а также равенство прав и возможностей работников являются одними из основных принципов трудового права (ст. 2 ТК). Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) закрепляет недопущение дискриминации в сфере труда и занятости. Выполнение указанной Декларации обязательно для государств - членов МОТ независимо от ратификации. Свобода труда предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, реализуя свои способности к труду.

Таким образом, можно сделать вывод, что несмотря на гарантии, закрепленные в Конституции, законах Российской Федерации, проблема носит очень острый характер и фактически не получила никакого решения.

Нормативно-правовые акты, запрещающие проявление дискриминации и утверждающие принципы равенства, являются необходимыми, но недостаточными условиями. Дискриминация в области труда не исчезнет, даже если она запрещена законом.

Мы считаем, что устранение дискриминации в области труда – это стратегически важный шаг в направлении борьбы за искоренение дискриминации во всех других сферах, который поможет создать более демократические рынки труда, сделать таковым все общество в целом, а так же снизить опасность конфликтов, повысить производительность труда и ускорить рост экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Российской Федерации. Официальный текст. - М.: Экзамен, 2016. – 64 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2016) // СПС «Консультант-Плюс».
3. Дискриминация в сфере трудовых отношений [Электронный ресурс]. – URL: <http://alversch.ru/trudovoe-pravo/diskriminaciya-v-sfere-trudovykh-otnoshenij.html>
4. Запрещение дискриминации в сфере труда [Электронный ресурс]. – URL: <http://bsi63.ucoz.ru/publ/6-1-0-86>
5. Кауров В.Г. Дискриминация в сфере труда / В.Г. Кауров // Международное публичное и частное право. – 2010. – № 4. – 152 с.
6. Панченко А. Е. Проблема дискриминации в сфере труда // Молодой ученый. – 2014. – №4. – С. 862-864.
7. Шатрова Л.А. Гендерные стереотипы на рынке труда / Л.А. Шатрова // Социологические исследования. – 2003. – № 3. – 326 с.
8. Яценко Н.А, Дискриминация в сфере труда и занятости в России / Н.А. Яценко, В.Г. Колесникова // Научный аспект №4 – 2012 – Самара: Изд-во ООО «Аспект».

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Л.А. Хвостова

Ю.А. Макурина, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Проблема обеспечения устойчивого развития регионов является особенно актуальной в условиях геополитической напряженности и нестабильности межгосударственных отношений, так как напрямую влияет на качество жизни населения данных территорий и отражается на развитии экономики страны в целом.

Появление термина «устойчивое развитие территории» связывают с докладом «Наше общее будущее», представленного в 1987 году на Международной комиссии по окружающей среде и развитию. Устойчивым было определено развитие, удовлетворяющее потребности общества настоящего времени, не ставя под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои потребности [1]. То есть устойчивое развитие региона должно базироваться на сохранении и развитии трех важных сфер: экономической, социальной и экологической.

Средства, с помощью которых обеспечивается и поддерживается устойчивое развитие, называют инструментарием, который подразделяют на четыре большие группы: мониторинг основных характеристик региона, оценка степени устойчивости развития, оперативное управление устойчивости развития и контроль устойчивого развития.

Главные направления реализации механизма мониторинга: мониторинг социально-экономической ситуации; мониторинг качества жизни населения; мониторинг состояния окружающей среды и мероприятий природосохранности, а также мониторинг вклада регионов в развитие вышестоящих территориальных структур.

Оценка степени устойчивости развития региона производится по четырем группам индикаторов: финансово-экономические (ВРП на душу населения, индекс потребительских цен и др.), инновационно-воспроизводственные (объем инвестиций в основной капитал, численность предприятий, осуществляющих научные исследования и др.), экологические (выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух, доля расходов государственных органов на улучшение экологической обстановки и др.) и социальные (демографические и прочие показатели) [2].

Оперативное управление устойчивым развитием и контроль устойчивого развития предполагает способность оперативного выявления и урегулирования возникающих проблем.

Резюмируя все вышеизложенное, можно сказать, что устойчивое развитие региона заключается в умелом использовании соответствующего инструментария и снижении возникающих рисков.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Наше общее будущее: Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР): пер. с англ. / под ред. С.А. Евтеева, Р.А. Перелета. – М.: Прогресс, 1989.

2. Мачихина А.А. Методический инструментарий оценки устойчивого сбалансированного развития регионов в контексте обеспечения экономической безопасности государства / А.А. Мачихина // Социально-экономические явления и процессы. – 2015. – № 1. – С. 50.

ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Т.А. Хличкова

Б.А. Ковтун, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Жизнеспособность любого государства на прямую зависит от успешной работы механизмов кадровой политики. Сбалансированная государственная кадровая политика обязана сохраняться при любых изменениях госаппарата.

Суть кадровой политики состоит в адекватном использовании на государственной и муниципальной службе высококвалифицированных специалистов, в создании условий для реализации ими своего профессионального потенциала для успешного исполнения должностных обязанностей и обеспечения на этой основе эффективного функционирования органов государственной власти и местного самоуправления [1].

В настоящее время эксперты в области государственного и муниципального управления выделяют следующие проблемы в государственной кадровой политике России:

1) Недостаточная системность законодательного регулирования, отсутствие согласованного общего правового поля в регулировании различных уровней и видов государственной службы.

2) Снижение профессиональной компетентности правящей элиты и государственных служащих в целом.

3) Превращение выборов из демократической процедуры в сложную форму назначения.

Отсутствие единой системы подготовки кадров для государственной службы негативно сказывается на качестве управления государством [3].

Для обеспечения органов государственной власти и органов местного самоуправления квалифицированными кадрами необходимо:

- сформировать систему целевой контрактной подготовки квалифицированных специалистов, путем создания базовых кафедр при органах государственной власти субъектов Российской Федерации.

- целевую практико-ориентированную подготовку осуществлять на основе обобщения лучших практик государственного и муниципального управления в Российской Федерации с использованием образовательных программ международного уровня [2,3].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Иванова Е.Ю. Социально-экономические явления и процессы/ Государственная кадровая политика: сущность и актуальные проблемы//Е. Ю. Иванова – 2011. – № 1-2 – С. 50-55.

2. Ковтун Б.А. Формирование системы опережающего кадрового обеспечения инновационного развития сельских территорий / Б.А. Ковтун, В.Н. Папело // Вестник ОмГАУ, 2016. – №4 (24). – С. 241-252.

3. Папело В.Н. Формирование единой системы подготовки и повышения квалификации управленческих кадров для сельской экономики / В.Н. Папело, Б.А. Ковтун, А.И. Терновой // Вестник Новосибирского государственного аграрного университета, 2012. – Т. 1. № 22-1. – С. 162-167.

4. Слепцов Н.С. Проблемы формирования государственной региональной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих// Социологическое обеспечение государственной службы. М., 2001. №10. С.8.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ И СПОРТОМ В РФ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

А.Н. Цимбалова

Ю.А. Макурина, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

В связи с глобальным развитием и значением физической культуры и спорта возникают проблемы, связанные, в частности, с совершенствованием системы управления данным социальным явлением. Целый ряд вопросов управления сферой физической культуры и спорта находятся в поле зрения специалистов, исследующих различные стороны управленческой деятельности.[3]

Процесс управления в данной сфере должен учитывать ряд специфических организационно-правовых особенностей. Эти особенности отличают рассматриваемую сферу от других сфер народно-хозяйственного комплекса страны.[2]

Во-первых, физическая культура как социально-экономическая система связана множественными нитями с другими отраслями народного хозяйства как производственной, так и непроизводственной сферы (органы управления, сферы образования, здравоохранения, культуры и т.д.). Это влияние носит обоюдный характер.

Во-вторых, динамичность системы физической культуры проявляется в ее постоянном развитии и обновлении: появляются новые виды спорта; совершенствуются методики и технологии физической культуры и спорта; развивается нормативно-правовая база отрасли.

В-третьих, важной особенностью управления физической культурой в стране является как сложившаяся специфическая система в целом, так и управление отдельными объектами на всех уровнях, что охватывает основные стороны многогранной деятельности в сфере физической культуры.

В-четвертых, новый импульс в развитии физической культуры и спорта как самостоятельной отрасли, бесспорно, дают подготовка и проведение крупнейших международных спортивных соревнований, которые недавно прошли или еще пройдут в Российской Федерации: Чемпионат мира по футболу (города России, 2018 год); XXIX Всемирная зимняя Универсиада (Красноярск, 2019 год).

В-пятых, рассмотрение системы физкультурно-спортивной деятельности представляет интерес для управления в области физической культуры, прежде всего, потому, что дает систематизированное представление о тех объектах управления, где осуществляется физкультурно-спортивная деятельность, а также для более ясного видения общей характеристики органов управления физической культурой в стране.

Система управления физической культурой и спортом является сложным, обладающая специфическими особенностями, образованием, включающим разнообразные органы управления. Эффективность ее функционирования должна обеспечиваться путем четкого взаимодействия государственных органов управления, общественных объединений и физкультурно-спортивных организаций различного уровня. [1]

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Теория и методика физической культуры: учебник / под ред. Ю. Ф. Курамшина. – М.: Советский спорт, 2010. – 464 с.
2. Переверзин, И.И. Искусство спортивного менеджмента / И.И. Переверзин. – М.: Советский спорт, 2004. – 416 с.
3. Починкин, А.В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта: учеб. пособие / А.В. Починкин. – М.: Советский спорт, 2010. – 264 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕНЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ПРОДУКТА

Д.А. Цимбал

Б.А. Ковтун, к.э.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Первое средство маркетинга – товар, может быть представлено как «территориальный продукт». Территориальный продукт является наиболее сложной категорией. Именно территориальный продукт позволяет комплексно охарактеризовать территорию как объект социального и/или экономического интереса частного лица, дает возможность ответить на вопрос: «что» приобретает потребитель, принимая решения жить или вести деятельность на данной территории [1].

Цена как второй инструмент маркетинга – это цена территориального продукта. Цена территориального продукта позволяет ответить на вопрос: «какие затраты будет иметь человек, проживая и/или ведя деятельность на территории?» [2].

Цена территориального продукта для частного лица это, прежде всего, те явные материальные затраты, которые он будет иметь, проживая на данной территории.

Эти затраты могут найти выражение в уровне цен и тарифов на:

- проезд в общественном и частном транспорте;
- товары и услуги;
- коммунальное обслуживание;
- содержание ребенка в детском дошкольном учреждении;
- телефонные переговоры и другие расходы.

Цена территориального продукта для хозяйствующих субъектов - это, прежде всего, те явные материальные затраты, которые они будут иметь, ведя деятельность на данной территории. Эти затраты могут найти выражение в следующих показателях:

- цена основных ресурсов территории (сложившийся уровень заработной платы, цена сырьевых ресурсов и др.);
- величина арендной платы производственных и непроизводственных помещений;
- цена киловатта электроэнергии;
- затраты на транспортировку товаров;
- размер местных платежей и сборов и другие расходы.

Основные задачи, которые человек хотел бы решить, проживая и /или ведя деятельность на территории – это, прежде всего, ожидаемый уровень дохода в виде заработной платы, прибыли, рентных платежей, социальных выплат. И данные поступления для человека носят вполне реальный денежный характер [3].

Цена территориального продукта реально воспринимается человеком не только как совокупные (полные) денежные затраты, человек может всегда подсчитать возможные денежные доходы и присовокупить к ним другие, не подлежащие денежной оценке, полезности территориального продукта при проживании и/или ведении деятельности на территории.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Баздникин А.С. Цены и ценообразование: учеб. пособие / А.С. Баздникин. – М.: Юрайт – Издат, 2014.
2. Гагарский М.Д. Территориальный маркетинг: учеб. пособие / М.Д. Гагарский. – Пермь, 2012. – С.22.
3. Сачук Т.В. Основы территориального маркетинга: монография / Т.В. Сачук. – Петрозаводск, 2011. – С.62.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

И.Ю. Чебряев

Б.А. Ковтун, к.э.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Местное самоуправление представляет собой один из уровней политико-территориальной организации публичной власти страны наряду с субъектами Российской Федерации и государством в целом. Оно заключено в определенные территориальные рамки. Пространством осуществления местного самоуправления, как одной из основ конституционного строя страны, является вся территория Российской Федерации. В то же время местное самоуправление как форма организации местных сообществ жителей осуществляется в границах отдельных муниципальных образований. При этом муниципальные образования учреждаются с учетом федеративного устройства государства. В каждом субъекте Федерации создаются собственные муниципальные образования, границы которых не могут пересекать границ субъектов РФ. Муниципальные образования охватывают всю территорию соответствующих субъектов, за исключением территорий с низкой плотностью населения [4].

Накопленная практика организации местного самоуправления в сельских поселениях и районах с момента принятия 131-го Федерального закона выявила ряд серьезных проблем, наложившихся на негативные тенденции в демографической и экономической сферах сельской жизни. Это и разрушение единого социально-экономического комплекса районов, и дублирование полномочий различными уровнями местного самоуправления, значительный рост аппарата управления при острой недостаточности ресурсной базы и квалифицированных кадров. В результате у нас большинство муниципальных образований дотационные, а многие сельские муниципалитеты не могут обеспечить содержание собственной администрации. Происходит интенсивный отток жителей трудоспособного возраста из сельских поселений и малых городов в крупные города и пригородные зоны, разрушение производственного потенциала сельского хозяйства, обезлюживание и запустение обширных территорий [2].

Проведенное исследование показывает, что сегодня необходима дальнейшая – постепенная, последовательная и продуманная – модернизация существующей системы местного самоуправления, в том числе в части ее территориальной организации.

Необходимо четко определить основные векторы развития местного самоуправления в среднесрочной и долгосрочной перспективе, адаптировать законодательство к многообразию условий местного самоуправления, признавая при этом сложившиеся реалии как данность [3].

В условиях экономического кризиса оказывается чрезвычайно ценной способность самоуправления задействовать неэкономические стимулы хозяйственной деятельности, например с помощью привлечения населения к благоустройству территории, ремонту жилищного фонда, охране общественного порядка и т.д.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации Федеральный закон от 6.10.2003 г. 131-ФЗ (ред. 29.12.2014) // СПС «Консультант Плюс».
2. Малараева Ю.М. Местное самоуправление в системе российского федерализма: политико-правовые аспекты: Дис. ... канд. юрид. наук: 23.00.02: М., 2004. – 166 с.

3. Муниципальное управление социально-экономическим развитием Маслянинского района Новосибирской области: Пилотный проект / В.Н. Папело, А.Н. Мельникова, Б.А. Ковтун. / под ред. В.Н. Папело. – Новосибирск: СибАГС, 2006. – 407 с.

4. Муниципальное право России: курс лекций / И.В. Захаров, А.Н. Кокотов, А.Н. Костюков [и др.]; под ред. А. Н. Кокотова. – М.: Проспект, 2009. – 256 с.

РЕМОНТ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ СИСТЕМ ВНУТРЕННЕГО ВОДОСНАБЖЕНИЯ

О.В Чепина

Н.В.Онищенко, ст. преп.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Под утечками рассматриваются незапланированные потери воды в системах внутреннего водопровода (холодного или горячего) из-за нарушенной герметичности, осложняющие эксплуатацию системы и ведущие к большим капитальным затратам на ремонт и восстановление оборудования.

Утечки, как можно убедиться, не являются простой потерей воды. В их основе – сложная система определенных закономерностей, в которых необходимо разобраться. Большое количество утечек происходит в старых зданиях, где нормативный срок службы трубопроводов подошел к концу, а запланированное обслуживание дома по каким-то причинам не проводился. Выходят из строя стальные трубопроводы, которые использовались в системах без какой-либо защиты от коррозии. Утечки в новых домах – тоже не редкость. Как правило, они происходят при некачественной наладке системы рабочими. Также необходимо отметить отсутствие определенной квалификации сантехников, которые вовремя не проводят осмотры внутридомовой сети. И жильцы нередко пренебрегают необходимостью держать свои трубопроводные системы и водоразборную арматуру квартиры в надлежащем состоянии. В квартиру систематически не приглашаются сантехники для проведения профилактических осмотров и выявления возможных утечек во внутреннем водопроводе.

Следует обратить внимание на то, что частным случаем утечек воды являются потери, вызванные именно непроизводительными расходами (объем воды сверх требуемой нормы). Большое количество несанкционированных сливов (расходов) происходит через водоразборные приборы (смесители или краны) по следующим причинам:

несовершенство водоразборного прибора (например, двухвентильный смеситель);

высокая или низкая температура теплоносителя, из-за которого необходимо затрачивать больше времени на настройку желаемой температуры;

неумение экономить воду, например, мытье посуды при включенном смесителе, кране, а также водные процедуры в ваннах после их наполнения водой с непроизводительными сливами через выпуски в канализацию;

низкое качество водоразборных приборов и их негерметичность;

низкое качество монтажа сантехником водоразборной арматуры и отсутствие требуемой квалификации, что особенно актуально при установке новых типов водоразборной арматуры (бесконтактные смесители);

периодическое, возможное или временное ухудшение качества подаваемой воды (посторонние запахи, мутность, привкус и т.д.), из-за чего приходится производить нерациональные сливы.

Утечки воды в системе зависят от количества повреждений на трубопроводах систем водоснабжения, а также на других ее элементах, например, водоразборной арматуре, соединениях и т.д. Немаловажную роль играет и давление в месте утечки.

Для выявления утечек на трубопроводах системы водоснабжения используются следующие методы: визуальный, гидравлический и пневматический.

Визуальный метод заключается в прямом контакте обслуживающего персонала с трубопроводами, водоразборной арматурой и т.п. системами внутреннего водоснабжения зданий. Следует в обязательном порядке проводить профилактические осмотры, это позволит выявить причину утечки и ликвидировать ее буквально сейчас же. В процессе осмотра сантехниками должен производиться профилактический ремонт, наладка и регулировка водоразборной арматуры и различного оборудования, например, смена прокладок и т.д.

Для обнаружения мест утечек гидравлическим способом в трубопроводах, которые лежат ниже водомерного узла (магистраль), проводят следующую процедуру: закрывают задвижку на вводе в здание и вентили на стояках. Затем открывают контрольно-спускной кран, таким образом, излишек воды спускают и наблюдают за уровнем воды в патрубке. Если происходит быстрое понижение, то это говорит о возможной утечке на отключенной магистрали. Обнаружение утечек на стояках и других трубах, которые расположены выше водомерного узла, происходит путем присоединения к патрубку контрольно-спускного крана резинового шланга со стеклянной трубкой. Ее поднимают выше уровня трубопровода. При закрытых водоразборных приборах и задвижке на вводе смотрят на уровень воды в трубке. Если он понижается, то это свидетельствует об утечке.

Пневматический способ заключается в использовании сжатого воздуха для выявления утечек, который подается в трубопровод от баллона или компрессора. Место утечки легко обнаруживается по выходу пузырьков воды и воздуха.

Утечки, которые наблюдаются в водоразборной арматуре, выявляются при ее визуальном осмотре. Они ликвидируются заменой уплотнительных прокладок, а также сломанных и изношенных деталей арматуры.

Непроизводительные расходы воды в системе внутреннего водопровода требуют снижения избыточного давления, а также регулировки подачи горячей воды для обеспечения требуемой температуры. Для этого используют регуляторы давления на вводе, и поэтажные стабилизаторы.

Вода в системе горячего водоснабжения с пониженной температурой, подаваемой к потребителю, может быть по следующим причинам:

- неисправность теплоизоляции магистралей;
- засор в стояках (циркуляционный или подающий);
- неправильная регулировка температуры (ТЭЦ, котельная).

Можно сделать вывод, что правильным решением будет покупка качественной водоразборной арматуры последних моделей известных фирм-производителей, которая способна работать безотказно многие годы. Также она обладает различными функциями для экономии воды, что позволяет в дальнейшем достичь стойкого водосбережения.

Целесообразна установка специальной системы по защите от утечек воды, которая способна отключать подачу воды от стояка в случае проявления негерметичности в системе. Таким образом, можно практически исключить утечки, возникающие из-за негерметичности в системе, что позволит обнаружить и локализовать их очень быстро. Такое решение даст еще больший эффект, если его закрепить законодательно.

Планомерная замена старых трубопроводных сетей на новые должна производиться в первую очередь. Особенно приветствуются трубопроводы из новых полимерных материалов, хорошо зарекомендовавших себя в процессе исследований и эксплуатации.

Пропаганда экономии воды поможет снизить непроизводительные расходы в системе. Установка счетчиков воды стимулирует потребителя меньше совершать ненужные сливы в систему канализации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Изучение коррозионных отложений в трубопроводах систем подачи и распределения питьевой воды // Водоснабжение и санитарная техника. 2016. С. 30–36.
2. Михайлин А.В. Технология обессоливания воды методом реверсивного электродиализа с биполярными мембранами / А.В. Михайлин, В.А. Чухин // Промышленное и гражданское строительство. 2015.
3. Пугачев Е.А. Социальные аспекты водопользования. Анализ отношения человека к природному ресурсу – воде / Е.А. Пугачев // Технологии мира. 2016. С. 39–47.
4. Михайлин А.В., Чухин В.А. Бессточная технология обессоливания воды / А.В. Михайлин, В.А. Чухин // Вестник МГСУ. 2013. С. 151–153.
5. Орлов Е.В. Система внутреннего водопровода. Новый тип водоразборных приборов в зданиях. Автоматы питьевой воды / Е.В. Орлов // Техника и технологии мира. 2013.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОГО СЕКТОРА

Т.Ю.Чернова

О.И. Моренкова, к.т.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

В культуре российского бизнеса принято за истину, что «бесплатный сыр только в мышеловке». Данное изречение приводит к тому, что зачастую, компании, привыкшие за все платить комиссию, недооценивают качество недорогого или и вовсе бесплатного программного обеспечения.

В настоящее время существует ряд программ, находящихся в свободном доступе, предназначенных для реализации функции кадрового сектора. Функционал данных программ позволяет комплексно автоматизировать управление персоналом, однако имеет определенные недостатки перед их платными аналогами, из-за чего использование в определенных организациях невозможно.

Сравнительный анализ программного обеспечения по выполняемым функциям и рыночной стоимости сделан на основании общедоступных данных, представленных в сети интернет по состоянию на май 2017 года с учетом базовой версии (комплектации программы) и с расчетом минимум на 1 рабочее место.

Таблица 1. Сравнительный анализ функционала ПО для управления персонала

Контур функции	ПО	1С: ЗП и кадры	1С: ЗУП	АИС Кадры	АиТ: УП	«Фараон»	Персонал ПРО
	Функции						
Учетный контур	Управление организационной структурой	+	+			+	+
	Составление и ведение штатного расписания	+	+	+	+	+	+
	Ведение учетных карточек сотрудников, кадровый документооборот	+	+	+	+	+	+
	Пенсионный, военный, табельный учет	+	+	+	+	+	+
	Учет командировок, отпусков, больничных, различных видов стажа	+	+	+	+	+	+
Расчетный контур	Расчет ЗП, управление ФОТ	+	+		+		
	Расчет командировочных и других затрат на персонал	+	+		+		
	Расчет начислений и удержаний	+	+		+		
	Управление кадровым бюджетом	+	+		+		
HR-контур	Ведение «профилей компетенций» сотрудников				+		
	Планирование использования кадровых ресурсов		+		+	+	+
	Управление данными кандидатов для найма		+	+	+	+	+
	Управление системой аттестации		+	+	+	+	+
	Обучение и переподготовка персонала		+		+	+	+
	Оценка и анализ эффективности персонала		+				
	Анализ соответствия сотрудников занимаемым должностям	+	+	+			
	Моделирование и оптимизация штатного расписания	+	+	+	+	+	+
Отчетные функции	Формирование регламентированной отчетной документации для контрольных органов (в т.ч. для ее сдачи в электронном виде)	+	+	+	+	+	+
	Формирование регламентированной отчетности для управляющей компании холдинга	+				+	
	Формирование регламентированной внутрифирменной отчетности	+	+		+	+	+
	Формирование различных статистических отчетов	+	+	+	+	+	+

Проанализировав данные в таблице 1 можно сделать следующий вывод: общее количество выполняемых функций составляет 21, из них: 1С: ЗП и кадры – 15; 1С: ЗУП – 19; АИС Кадры – 10; АиТ: Управление персоналом – 17; «Фараон» – 14; Персонал ПРО – 13.

Исходя из числа рассматриваемых в данной статье функций, наибольшим функционалом обладают: 1С: «Зарплата и управление персоналом», а так же АиТ: «Управление персоналом». Базовые версии данных программных продуктов обладают достаточным функционалом для выполнения главной функции специалиста кадровой службы.

Наименьшим функционалом обладает программное обеспечение, используемое кадровой службой мэрии города Новосибирска – АИС Кадры, что обусловлено спецификой данной организации. Программа ориентирована исключительно на работу с персоналом, имеет широкий учетный контур. В ней полностью отсутствует расчетный контур, что обусловлено обязательным наличием отдельного подразделения структуры, отвечающего за работу с заработной платой и фондом оплаты труда.

Средняя рыночная стоимость базового пакета программ составляет: 1С: ЗП и кадры – 3 700 руб.; 1С: ЗУП – 4 600 руб.; АИС Кадры – стоимость неизвестна; АиТ: Управление персоналом – 14 200 руб.; «Фараон» – от 13 000 руб.; Персонал ПРО – бесплатная программа в свободном доступе.

Несмотря на то, что программа «Персонал ПРО» является абсолютно бесплатной, ее функционал мало чем уступает одной из самых дорогих анализируемых программ – «Фараон». Однако данное программное обеспечение все же не рекомендовано крупным компаниям, в связи с его ненадежностью (ошибки кода, программные недоработки) – за дефекты работы программы отвечать будет попросту некому. Данное ПО будет более выгодно небольшому или начинающему бизнесу по понятным причинам, однако отсутствие расчетного контура будет нести дополнительные расходы.

Недорогой линейкой ПО можно назвать конфигурации 1С. Их отличия между собой незначительны и представлены исключительно на тонкостях увеличения доли значимости HR-контура в 1С: ЗУП. Данное ПО можно рекомендовать средним и крупным предприятиям как эффективное и относительно недорогое средство реализации функций кадрового сектора, а так же малым предприятиям в связи с наличием расчетного контура.

Самой дорогой системой является АиТ: Управление персоналом. В то же время она является наиболее емкой по функционалу.

Проведенный анализ позволяет рекомендовать программное обеспечение линейки 1С как наиболее выгодное по соотношению цена-качество (стоимость ПО и объем выполняемых функций).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. 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. Персонал ПРО 5.0 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.softportal.com/software-9766-personal-pro.html> – Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 09.05.2017).
3. Системы управления персоналом [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://efsol.ru/solutions/hrm-automation.html> – Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 09.05.2017).

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

А.В. Чукмасова

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Разделение труда предполагает, что отдельные виды деятельности обособляются друг от друга и закрепляются за отдельными людьми или подразделениями. На современном этапе производство товаров или оказание услуг оказывается невозможным без разделения труда. Один человек просто не в состоянии следить за производством, разрабатывать новые технологии, продавать товар и осуществлять финансовую отчетность. Дело не только в невозможности совмещения этих функций, но и в том, что для выполнения каждой из них необходимы специальные знания и умения.

И поэтому возникает необходимость в руководителе, который четко определил бы задачи каждого сотрудника и проконтролировал их выполнение. В той или иной степени управление присутствует в любой организации. Даже в организации, которая

включает только двух человек, необходимо согласовывать действия и принимать решения для того, чтобы максимально эффективно использовать ресурсы, которые имеются в наличии.

Внутрипроизводственное разделение труда представляет собой процесс обособления различных видов труда и специализацию рабочих мест и работников на выполнение закрепленных за ними соответствующих функций, работ и операций. Рациональное разделение труда обеспечивает оптимальную расстановку рабочих по рабочим местам с учетом их личных способностей, профессиональных и деловых качеств, отношения к труду, что позволяет повысить не только результаты труда, но и работоспособность, степень удовлетворенности трудом и заинтересованности в нем, снизить утомляемость. Разделение труда способствует росту профессиональных навыков рабочих, повышению качества их работы, а также снижению затрат и т. д.

Основными видами разделения труда на предприятии являются:

- Технологическое;
- Функциональное;
- Профессиональное;
- Квалификационное.

Технологическое разделение труда зависит от структуры производственного процесса, уровня его механизации, объема и типа производства и осуществляется на основе разбиения производственного процесса на стадии (заготовительную, обрабатывающую, сборочную), пределы, фазы, частичные технологические процессы и операции. Это обеспечивает рациональную расстановку рабочих и их максимальную занятость.

Функциональное разделение труда определяет роль и место каждого работника в процессе труда на предприятии и предусматривает обособление на предприятии различных видов трудовой деятельности и выполнение конкретных работ группами работников, осуществляющих различные по содержанию функции.

В зависимости от содержания функций персонал организации подразделяется на две категории: рабочих и служащих.

Профессиональное разделение труда заключается в обособлении внутри функциональных групп отдельных видов работ в зависимости от содержания и устойчивости их закрепления за одними и теми же работниками, в специализации трудовой деятельности по общности специальных знаний и методов воздействия на предмет труда. Оно обуславливает деление персонала предприятия на отдельные группы работников по профессиям и специальностям. Профессия определяется совокупностью теоретических знаний, необходимых для конкретной трудовой деятельности, и трудовых навыков, приобретаемых работником в процессе профессионального обучения.

Квалификационное разделение труда предполагает, что внутри каждой профессиональной группы осуществляется разделение работников в зависимости от уровня квалификации, т.е. от способности выполнять работу определенной сложности, требующую специальных теоретических знаний, практических навыков и опыта. Квалификационной характеристикой рабочего служит степень освоения работ того или иного разряда с присвоением ему соответствующего тарифного разряда.

Разделение труда позволяет повысить качество работы.

Во-первых, это происходит благодаря тому, что отдельному человеку или подразделению легче выполнять поставленные задания, если они обозримы, то есть если их не так много.

Во-вторых, благодаря разделению труда становится возможной специализация, которая позволяет повысить качество труда: человек, занимающийся конкретным видом работ, быстрее приобретает богатые навыки и умения, а, следовательно, и его деятельность будет более результативной и эффективной.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2015.
2. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: учебно-практ. пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. – М.: Дашков и К°, 2011.
3. Потемкин В.К. Управление персоналом: учебник / В.К. Потемкин – СПб. Изд-во «ПИТЕР», 2011.

ТРУДОВАЯ КНИЖКА

И.И. Шамсиева

Д.Н. Безрядин, к.ю.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Трудовая книжка – документ, содержащий сведения о трудовой деятельности лица. Согласно законодательству, работодатель обязан вносить записи о работе в трудовую книжку работника. Как показывает практика, трудовая книжка является эффективным средством защиты прав работников от нарушений со стороны работодателя [1], но, по-моему, она уже изжила себя.

Трудовая книжка, появившаяся в эпоху военного коммунизма, является пережитком прошлого. Ни в одной цивилизованной стране нет подобного инструмента регулирования трудовых отношений. Они были созданы как институт контроля над гражданами [2]. Как документ, свидетельствующий о стаже, она утратила смысл, поскольку вся информация о трудовом стаже сегодня хранится в базе ПФР и налоговой службы.

Существует много плюсов упразднения трудовой книжки:

- Снятие дополнительной нагрузки с работников отдела кадровой службы;
- Исчезновение риска предоставления работником нелегально купленной трудовой книжки;
- Новый работодатель не увидит негативные данные о работнике;
- Работники иногородних организаций не будут неделями ждать пересылки трудовых книжек после увольнения и т.д.

Но также существуют и недостатки:

- Работник будет обязан собирать справки о дате увольнения с каждого места работы;
- Отдел кадров и бухгалтерия не смогут рассчитать стаж работы для оплаты больничного листа;
- Работодатель будет вынужден звонить в организации, на которых ранее работал работник, чтобы удостовериться в правдивости данных и др.

Проведенный анализ приводит к заключению, что от отмены трудовых книжек выиграют лишь недобросовестные работники и работодатели.

Наличие трудовой книжки – одна из наиболее действенных форм защиты прав работника. От отмены не повысится производительность труда и уровень жизни граждан, но если же говорить о необходимости модернизации в регулировании трудовых отношений, то, пожалуй, правильнее будет не отменять трудовые книжки, а перевести их из бумажного варианта в электронный [3].

В США, например, есть специальный сайт, где можно проверить рабочую историю любого специалиста, у работодателей нет необходимости оформлять трудовые книжки. В России пока система поддержки данных о трудовой деятельности не развита, и остается проверенный временем способ – фиксация сведений о трудовой книжке каждого работника, который, я считаю, нужно менять.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Безрядин Д.Н., Слепцов В.А. Актуальные проблемы теории государства и права // учебное пособие для дистанционного обучения и самостоятельной работы студентов. СибАГС, Новосибирск, 2009.
2. Безрядин Д.Н. Организационные и правовые основы реализации кадровой функции в городских, районных органах внутренних дел. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Москва, 1992.
3. Безрядин Д.Н. Правовое обеспечение государственного и муниципального управления // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса. Сборник трудов научно-практической конференции. НГАУ 2016. С. 83-86.

АНКЕТА УВОЛЬНЯЮЩЕГОСЯ СОТРУДНИКА, КАК ИНСТРУМЕНТ МОНИТОРИНГА ВНУТРЕННЕГО РЫНКА ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ОЦЕНКЕ УРОВНЯ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА

М.С. Шарапова

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университе
г. Новосибирск, Россия*

В практику управления персоналом многих организаций АНКЕТА УВОЛЬНЯЮЩЕГОСЯ СОТРУДНИКА внедряется в качестве пилотного проекта.

Данный инструмент как средство мониторинга внутреннего рынка труда организации помогает выяснить реальную атмосферу в отдельном структурном подразделении и коллективе в целом, выявить скрытые конфликты, если они есть, понять характер взаимодействия подчиненных с руководителем.

Следует отметить, что когда речь идет об оценке уровня текучести персонала в организации меры по удержанию сотрудников, всегда менее затратные, чем поиск новых. К тому же организации совсем не хочется терять сотрудников, на обучение и развитие которых потрачено много времени и возложены большие надежды. Как правило, считается, что работодателю проще предугадать возникновение желания перейти на новую работу, чем удерживать сотрудника, который уже определился со своим решением покинуть организацию.

Для того чтобы удержать сотрудников и не допустить их ухода из организации необходимо:

1. Регулярно мониторить уровень заработных плат на рынке труда.
2. Сформировать систему внутреннего роста, обеспечивающую повышение вознаграждения.
3. Выплачивать бонусы за достижение поставленных целей.
4. Проводить различные тренинги, нацеленные на улучшение навыков сотрудников
5. Сотрудничать и общаться с коллективом. Комфортная обстановка на работе побуждает к достижению наилучших результатов.

Внедрение в практику управления персоналом АНКЕТЫ УВОЛЬНЯЮЩЕГОСЯ СОТРУДНИКА позволяет добиться существенного улучшения показателей по удержанию персонала в связи с выявленными причинами увольнения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бабец Е.В. Текучесть кадров в трудовой деятельности / Е.В. Бабец // Социум. – 2015. – №7. – С. 11-15.

2. Калашник И.А. Сохранение персонала: значение и методы / И.А. Калашник // Управление персоналом. – 2016. - №4. – С. 21-25.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учеб. пособие / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2015.

ПРОЕКТ «КОНТАКТНЫЙ МИНИ-ЗООПАРК «ТАБАН ХУШУУН МАЛ»

А.С. Шарафутдинов

Е.Л. Очирова к.э.н., доц.

*Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В.Р. Филиппова
г. Улан-Удэ, Россия*

Всем известно, что поколение начинает забывать не только известных людей, но и наши традиции. Концепт «табан хушуун мал» переводится с бурятского языка как «пять морд животных». В данном случае имеет место референция на пять традиционных видов домашних животных, издавна разводимых бурятами в подворье, – коня, корову, овцу, козу и верблюда.

Пять вершинных животных кочевников - верблюд (символ отстраненности и управления эмоциями), бык, корова (процветания семьи и рода), лошадь (постоянного движения в пространстве и времени, захвата территорий), овца (теплоты) и коза (мудрости и веселья), живя на одном плато, не вытаптывают пастбища и не враждуют между собой. Каждый из них владеет рядом достойных качеств. Вместе они создают основу кочевой культур, способной передвигаться в любом пространстве.

Из шкуры производились шорные изделия, одежда, постельные принадлежности. Из шерсти производились войлок для дома, материалы для одежды, головные уборы. Из сухожилий – ниточный материал, который использовался для изготовления луков.

Из костей изготавливались украшения и игрушки.

Для производства продуктов питания также использовались мясо этих 5-ти домашних животных с переработкой по безотходной технологии. Также женщины использовали селезенку как клейкий материал для производства и шитья одежды.

Большой перечень продуктов умели получать при переработке молока.

Лошадь использовалась в широкой сфере деятельности при перемещениях на дальние расстояния, при пастбе домашних животных. Верблюды использовались при транспортировке тяжелых грузов на дальние расстояния.

Контактный мини-зоопарк – уникальное пространство, в котором мирно сосуществуют человек и животные. Необычную возможность не только увидеть животных, но и прикоснуться к ним и даже покормить с рук, но под наблюдением зоолога, любой желающий может узнать больше о наших удивительных «соседях по планете» и сфотографировать на память.

Направления деятельности контактного мини-зоопарка «табан хушуун мал»:

- проведение научно-просветительной и образовательной работы;
- проведение научных исследований в области биологии, зооинженерии, ветеринарии и методики научно-просветительной работы;
- развлекательный.

В этом мини-зоопарке «табан хушуун мал» предлагается представить таких животных как: кролики, курицы, гуси, индюки, козы, бараны, свиньи, коровы, лошади и верблюды.

Услуги предоставляемые контактным мини-зоопарком «табан хушуун мал»:

- индивидуальное и групповое посещение контактного мини-зоопарка;
- находится контактный мини-зоопарк будет на территории БГСХА.

Преимущества размещения мини-зоопарка будет:

- Удобное месторасположение;
- За животными будут все время ухаживать ветеринары клиники БГСХА.

В ветеринарной клинике есть теленок. О нем заботятся не только специалисты, но также и студенты. Так что можно не бояться за животных.

Также в клинике есть загон. Можно будет там содержать животных в холодные времена.

Цены на животных по Бурятии:

- Корова стельная 30-45 тыс. руб.
- Теленок 15-20 тыс. руб.
- Лошадь 50-150 тыс. руб.
- Жеребенок 30-50 тыс. руб.
- Верблюд 180 тыс. руб.
- Баран 5-8 тыс. руб.
- Коза дойная 5 тыс. руб.
- Козел 8 тыс. руб.
- Козлята 2 тыс. руб.
- Поросята 5 тыс. руб.
- Кролики гиганты (Бельгийский Фландр) 1300 руб.
- Кролики-акселераты 850 руб.
- Крольчата 350 руб.

Основные проблемы и риски в деятельности контактного мини-зоопарка:

- Надо кормить питомцев по исключительно высоким стандартам качества пищи. А это много затрат;

- Нанесение посетителем травм животному и наоборот. Решение проблемы просто, нужны устные и письменные инструкции о правилах поведения с животным, контроль за посетителями, система штрафов за нанесение травм животным;

- От переедания у животных меняется обмен веществ, и они погибают. Решением проблемы проста, нужен постоянный контроль за животными и ограничивать посетителей кормом;

- Внесение в законодательство о норм регулирования деятельности контактных зоопарков. Решение: приведение деятельности по работе зоопарка в соответствие с законодательством, упор на содержание неприхотливых животных.

Плюсы контактного мини-зоопарка «табан хушуун мал»:

- Контактный зоопарк не похож на обыкновенный зоопарк, так как в нем вы можете не только наблюдать за животными, а еще и трогать их и даже кормить.

- Возможность тактильного общения с животными, несет в себе также лечебную функцию, такая методика называется анималотерапия или пет-терапия (от англ. Pet – домашнее животное). Древние греки лечили неврозы конными прогулками. Поглаживание кошки снимает стресс – этот факт известен со времен древнего Египта. Индийцы советовали больным для бодрости духа слушать пение птиц в качестве вспомогательного средства.

- Приятное время проведение.
- Положительные эмоции у детей и родителей.

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.П. Шведкина

Д.А. Севостьянов, к.м.н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

Корпоративная культура является важнейшим критерием успешного функционирования любой организации. Сплоченная команда, стремящаяся к единой цели, способна быстрее справиться с поставленными задачами, нежели разобщенный коллектив работников. Корпоративная культура представляет собой своеобразный для данной организации набор основополагающих ценностей, поведенческих правил, определяющий подход к решению проблем организации [1]. Внутренний корпоративный имидж организации служит одним из основных элементов корпоративной культуры, в большинстве случаев влияющих на формирование лояльности со стороны персонала [2]. Отличительными характеристиками эффективной корпоративной культуры являются: слаженность; взаимодействие; довольство работой; гордость за достигнутый результат; преданность организации; готовность к переменам, не смотря на возникшие в процессе работы трудности [3]. Согласно Э.Г. Шейну, на каждом из этапов становления корпоративной культуры необходимо применять различные механизмы и технологии [6]. Первостепенной характеристикой, определяющей роль внешних и внутренних факторов в процессе формирования корпоративной культуры, является размер предприятия. Природа корпоративной культуры на крупном предприятии обусловлена социально-экономическими и социологическими аспектами. В малом предприятии, корпоративная культура зачастую определяется ценностными ориентирами лидеров [5]. Консолидирующая роль организации обеспечивается миссией [4]. Таким образом, корпоративная культура задает некоторый курс, который служит для пояснения функционирования организации именно тем, путем, который ими был избран. Стало быть, если культура организации согласуется с ее общей целью, она может стать одним из ведущих факторов организационной эффективности. Именно поэтому организации в современном мире рассматривают культуру, как мощнейший стратегический инструмент.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Алешина И.В. Паблик рилейшинз для менеджеров: учебник / И.В. Алешина. – М.: ЭКМОС, 2015. – 218 с.
2. Верц С.В. Влияние корпоративной культуры на формирование внутреннего корпоративного имиджа [Электрон. ресурс] / С.В. Верц // Управление экономическими системами. – 2014. – №2. – URL: <http://uecs.ru/marketing/item/1987-2013-02-16-07-40-04> (дата обращения 06.05.2017).
3. Лисовская А.Ю. Использование моделей в организационном поведении / А.Ю. Лисовская // Молодой ученый. – 2010. – №1-2. – Т.1. – С. 224–227.
4. Макеев В.А. Структура корпоративной культуры организации: научная статья/ В.А. Макеев. – 2014. – №7. – 66 с.
5. Маркова В.Д. Стратегический менеджмент: курс лекций / В.Д. Маркова, В.А. Кузнецова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 288 с.

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

К.А. Шевченко

А.В. Черепанов, к. э. н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Приходя на новую работу, человек должен в сжатые сроки включиться в непривычную для него систему взаимоотношений, освоить новые нормы поведения и общения. Для перехода к стабильной работе, нужно как можно скорее преодолеть производственные и межличностные проблемы [1].

Как правило, при неконтролируемом развитии процесса адаптации, полноценное функционирование сотрудника начинается после 1-1,5 лет работы. Если же процесс адаптации регулировать, то эффективное функционирование сотрудника наступает уже через несколько месяцев. Это сокращение адаптационного периода обеспечивает экономический эффект, особенно при привлечении большой численности персонала.

Значение мероприятий по адаптации сотрудников в нашей стране, к сожалению, часто не серьезно воспринимается кадровыми службами. Большее количество организаций не имеют даже базовых программ адаптации. В связи с этим растет число сотрудников, которым приходится либо осваивать новые профессии, либо менять свою должность и коллектив. Отсюда вытекает острая проблема текучести кадров.

Каждая организация стремится повысить свою конкурентоспособность на рынке труда, в том числе и за счёт образования единой команды, связанной ценностями организации и корпоративной этикой. Налаженная система адаптации позволяет лучше узнать нового сотрудника, его способности, ожидания, повысить его профессиональный уровень, определить зоны ближайшего развития и перспективы работы в организации. Это взаимовыгодный процесс, как для организации, так и для сотрудника.

Учитывая большое влияние процесса адаптации на эффективность труда и, соответственно, на экономические показатели деятельности организации необходимо:

- постоянное совершенствование процесса адаптации на основе широкого проведения семинаров и тренингов, развития наставничества, объединение коллектива, решение конфликтных моментов, применение индивидуальных подходов в психологическом и социальном консультировании сотрудников и т.д. [2];
- более активное привлечение к разработке программ адаптации и их реализации руководителей структурных подразделений.

Таким образом, для достижения максимального эффекта от процесса адаптации, каждой организации необходимо разработать план адаптации (утвержденную форму), который позволит выстроить все необходимые действия по каждому из направлений (планирование, организация, мотивация, контроль, оценка), определить формы их проведения, исполнителей и сроки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. – М.: Юнити, 2014. – 293 с.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФА–М, 2013. – 309 с.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.С. Шехурдина

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

Новосибирский государственный аграрный университет

г. Новосибирск, Россия

В настоящее время реализация стратегических целей управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика – главное направление в работе, которое представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом организации. Кадровая политика организации объединяет различные формы кадровой работы. Как и в любой «политике», в кадровой политике, необходимо выделить приоритеты. Одним из таких приоритетов может выступать обучение персонала.

Обучение персонала организации может быть реализовано по следующим направлениям:

Нормативное обучение – обучение, которое должно быть реализовано по требованию контролирующих организаций. Например, программы по пожарно-техническому минимуму, организационным рискам, информационной безопасности, охране труда и технике безопасности и т.д.

Функциональное обучение – обучение по продуктам, услугам, процессам, технологиям, программному обеспечению, навыкам работы с клиентами и т.п., направленное на подготовку новых работников к выполнению своих должностных обязанностей и последующее повышение квалификации в рамках выполняемого функционала.

Корпоративное обучение – обучение, направленное на формирование навыков управления и развитие корпоративной культуры. Например, программы в рамках адаптации, обучение руководителей и т.д.

Программы развития – специальные программы обучения, направленные на формирование навыков, необходимых для выполнения задач в будущем и соответствует утвержденным планам развития. Например, программы подготовки функциональных тренеров, наставников и т.д.

Выделение обучения персонала как приоритетного направления кадровой политики позволит в организации:

- внедрить единые стандарты обучения персонала, которые отвечают целям и ценностям организации;

- создать механизмы преемственности, накопления и передачи знаний, навыков и лучших практик;

- построить структуру, обеспечивающую все этапы взаимодействия участников процесса обучения персонала, способствующую достижению необходимых результатов деятельности организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учеб. пособие / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2015.

2. Кадровая политика организации [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://hrm.ru/db/hrm/9E740BD81F6FD38B> C32577250046F4EA/print.html (дата обращения 11.03.2017).

3. Бандурин А.В. Стратегический менеджмент организации / А.В. Бандурин, Б.А. Чуб. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <https://refdb.ru/look/1652983.html> (дата обращения 21.04.2017).

4. Бандурин А.В. Стратегический менеджмент и кадровый потенциал организации / А.В. Бандурин, Б.А. Чуб. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа:

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

А.В. Шишкина

В.Н. Мелков, к.т.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Организационная культура – сложное социальное явление, которое формируется внутри организации. Организационная культура напрямую зависит от личности человека, так же сама личность оказывает воздействие на изменение и формирование организационной культуры. Рассматривая организационную культуру как социально-психологический компонент организации, можно сделать вывод, что она формируется на базе человеческих отношений, отношений по поводу оказания услуг, производства какой-либо продукции.

Рассмотрев организационную культуру как социальное явление, можно понять, что она не существует без человеческого сообщества. В одном случае, организационная культура регулирует все отношения людей в данном сообществе, а именно в организации, в другом – является продуктом этих отношений. Формируя культуру на базе своих представлений, ценностей, знаний, люди определили технологию, способ деятельности и существования организации. В своем понимании культура организации влияет на степень удовлетворённости трудом, и влияет на особенности организации труда, формирует отношение работников к труду, как к основной деятельности.

Главным в организационной культуре выступают ценности, которые занимают одно из главных составляющих социально-психологического аспекта жизни человека. Ценности лежат в основе формирования интересов, позиций людей, придавая им определенную форму и направленность.¹⁰

Система ценностей в широком смысле – внутренний стержень культуры, который объединяет все формы общественного сознания.

Культура в организации охватывает совместную и индивидуальную деятельность, которая имеет социальную значимость. Британский антрополог Б.Малиновский и автор структурно-функциональной теории культуры А.Радклифф-Брауни подчеркивали, что система ценностей есть органическая часть культурной целостной системы, определяющая степень управляемости организацией. П.А. Сорокин писал, что «именно ценность служит основой и фундаментом культуры».¹¹

Организационная культура имеет многогранную направленность: формирует благоприятный психологический климат в организации; предоставляет ценностные ориентиры для деятельности работников (например, какие поступки и действия допускаются в организации, а какие недопустимы), устанавливает и усиливает взаимосвязь между работниками организации и подразделениями.

Основную направленность организационной культуре задают лидеры, основатели организации, определяют, принципы поведения во внешней и внутренней

¹⁰ Организационная культура: учебное пособие / Автор-составитель О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2014. – 110 с. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2015/126.pdf> (Дата обращения: 5.05.2017).

¹¹ Карташова Л.В. Организационное поведение: учебное пособие / Л.В. Карташова; Ин-т экономики и финансов «Синергия». – М.: Инфра-М, 2015. – 156 с.: ил. – (Серия учебников для программы МВА (Master of Business Administration)) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2015/126.pdf> (Дата обращения: 5.05.2017).

среде, методы работы. В результате роста организации происходит усовершенствование организационной культуры, что способствует социально-психологическому развитию организации.

Организационная культура включает не только основные виды деятельности, но и глобальные нормы и правила. Она может иметь свои особенности, которые зависят от формы собственности, рода деятельности, занимаемого положения на рынке или в обществе. В этом случае можно говорить о существовании нескольких видов организационной культуры, таких как: предпринимательской, органической, бюрократической и других организационных культур, а также об организационной культуре в определенных сферах деятельности, например, при работе с персоналом, клиентами и прочее.

Изучение и использование такого явления как организационная культура несет в себе возможность формирования и правильного использования, инновационного и творческого потенциала сотрудников. Она не только направляет и контролирует поведение работников, но также представляет собой универсальный механизм, который способствует формированию компетентности и мотивации работников.¹²¹³

В отношении государственного и муниципального управления организационная культура занимает ведущую роль, ведь любой управленец – это «слуга народа», это тот человек, к которому обращаясь мы надеемся на получение ответов на все интересующие нас вопросы, поэтому организационное поведение, а тем более культура общения здесь играет важную роль

Организационная культура органов государственной службы представляет собой комплекс ценностей и норм служебного поведения. В основе поведения любого государственного служащего должно лежать доброжелательное отношение к людям, соблюдение этики муниципального служащего, наличие профессиональной компетенции, соответствующие профессиональные навыки.

Под организационной культурой в отношении к муниципальным органам власти следует понимать организационную структуру администрации, отношения внутри коллектива, между муниципальными служащими, главой администрации, исторические особенности данного муниципального образования традиции.

К сожалению, в наше время и в нашей стране, стоит острый вопрос нехватки профессионалов, это обуславливается тем, что в России можно пересчитать по пальцам количество ВУЗов, которые готовят и выпускают действительно грамотных государственных служащих, которые добросовестно относятся к выполнению своих служебных обязанностей, имеют желание и готовы «служить народу»

Если рассматривать отдельно вопрос трудоустройства на государственную службу молодых специалистов, можно сказать, что не происходит знакомства с рабочим процессом, нет качественного обучения на месте занимаемой должности, так же коллектив не готов помогать и поддерживать только что устроившегося специалиста, это значительно затрудняет процесс приспособления к новому рабочему месту, а значит государственные услуги не предоставляются в полном объеме.

Для решения этих проблем государство должно в полной мере обеспечивать предоставление качественного образования, проведение тренингов по обучению персонала работе с населением уже на занимаемой должности.

¹² Латфуллин Г.Р. Теория организации: учебник / Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко. - СПб. [и др.]: Питер, 2013. – 394 с. – (Учебник для вузов). [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://books.academic.ru/book.nsf/61022954/> (Дата обращения: 5.05.2017)

¹³ Кемерон К. Диагностика и изменение организационной культуры: пер. с англ. / К. Кемерон, Р. Куинн; под ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2014. – 320 с. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/119/32918/> (Дата обращения: 5.05.2017)

Руководитель же в свою очередь должен способствовать поддержанию благоприятного климата в организации, и повышению организационной культуры, путём личного примера и участия в работе коллектива.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Карташова Л.В. Организационное поведение: учеб. пособие / Л.В. Карташова; Ин-т экономики и финансов «Синергия». – М.: Инфра-М, 2015. – 156 с.: ил. – (Серия учебников для программы МВА (Master of Business Administration)) [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2015/126.pdf> (Дата обращения: 5.05.2017).
2. Кемерон К. Диагностика и изменение организационной культуры: пер. с англ. / К. Кемерон, Р. Куинн; под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2014. – 320 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/119/32918/> (Дата обращения: 5.05.2017).
3. Латфуллин Г.Р. Теория организации: учебник / Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко. – СПб. [и др.]: Питер, 2013. – 394 с. – (Учебник для вузов). [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://books.academic.ru/book.nsf/61022954/> (Дата обращения: 5.05.2017).
4. Организационная культура : учебное пособие / Автор- составитель О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2014. – 110 с. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2015/126.pdf> (Дата обращения: 5.05.2017).

ПОВЫШЕНИЕ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ МОЛОЧНОГО БИЗНЕСА НА ПРИМЕРЕ ПЕРЕДОВОГО АГРАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ РК

А.И. Шкарупет

Н.Н. Мелешенко, к.э.н., доц.

*Казахский агротехнический университет им. С.Сейфуллина
г. Астана, Казахстан*

Молочное скотоводство Республики Казахстан занимает достаточно высокий удельный вес и дает около 40% продукции животноводства. Во всем мире молочное животноводство – это прибыльный бизнес. У нас же – при значительной емкости рынка, благоприятных природно-климатических условиях, наличии больших площадей для сельскохозяйственных угодий, преобладающем над предложением спросе – этот бизнес недостаточно рентабельный.

Товаропроизводителям, использующим в качестве сырья цельное молоко, приходится испытывать на себе «недобросовестную» конкуренцию. Речь идет о молоке, изготовленном с применением порошка, т.е. молочном напитке или восстановленном молоке, с помощью которого делают молоко, кефир, сметану.

С использованием более дешевого сырья, не выращенного, можно позволить себе добавки, более привлекательную упаковку и более высокий показатель рентабельности. В наше время покупатели становятся все более привередливыми и требовательными, а к тому же еще и ленивыми, в связи с чем потребитель часто концентрирует свое внимание на прочности, эстетичности и удобстве упаковки товара, не вникая в качество продукта. За счет более совершенной политики продвижения товара на рынок данная продукция пользуется аналогичным спросом со стороны потребителя. Если бы ТОО АФ «Родина» добавляло часть порошка в свое цельное молоко, потребитель ничего бы не заметил, но выгода была бы ощутимая, однако такое невозможно принципиально, ведь качество – это то преимущество, которое позволяет бренду «Родина» занимать прочное положение на рынке молока и молочной продукции. Уровень рентабельности производства молока и молочной продукции в

ТОО АФ «Родина» в среднем составил 20% относительно 5-7 % по сельскохозяйственным предприятиям Акмолинской области.

ТОО АФ «Родина» является одним из самых современных аграрных предприятий Акмолинской области и Казахстана. Предприятие использует передовые технологии производства и современную технику. Благодаря эффективному использованию достижений сельскохозяйственной промышленности, предприятие может наиболее рационально использовать все имеющиеся ресурсы, при этом получать максимально высокий уровень выпуска продукции. На предприятии работают высококвалифицированные специалисты, созданы все условия для ремонта и обслуживания техники.

Функционирующая в настоящее время система ведения молочного скотоводства в ТОО АФ «Родина» может быть перспективной моделью для большинства молочных комплексов размером 2000-3000 коров сельскохозяйственных предприятий. В 2016 г. объем производства молока по сравнению с 2014 г. увеличился с 11609 до 15341 т, или на 32,15%, за счет повышения молочной продуктивности коров с 6027 до 7281 кг или 20,8% и увеличения поголовья стада на 44,8 процентных пунктов.

ВЛИЯНИЕ ДЕФОРМАЦИЙ ГРУНТОВЫХ ОСНОВАНИЙ НА ТЕХНИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ОБЪЕКТА НЕДВИЖИМОСТИ

С.С. Щербакова

Н.В.Онищенко, ст. преп.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Основной целью эксплуатации здания является его использование по назначению. Использование здания по назначению, а также его частичное приспособление под другие цели снижают эффективность его функционирования. [4, с. 6]

Текущее техническое состояние зданий (сооружений) – это техническое состояние зданий и сооружений на момент их обследования или проводимого этапа мониторинга. [1, с. 7]

Оценка технического состояния зданий и сооружений предназначена для качественного и количественного представления показателей, характеризующих свойства и состояние объектов, изучения процессов, протекающих в конструкциях, основаниях и оборудовании, а также выявления фактических эксплуатационных свойств материалов, элементов конструкций и установления их соответствия техническим требованиям. [3, с 5]

Профессиональное обследование зданий и сооружений на сегодняшний день является неотъемлемой частью процесса эксплуатации объектов недвижимости разного назначения. Не проведенное своевременно обследование здания может привести к авариям и отказам здания.

Аварии и деформации зданий и сооружений происходят не столько из-за ошибок в инженерных расчетах наземных конструкций, сколько из-за просчетов, допускаемых при проектировании и возведении оснований и фундаментов. Еще в 1570 г. выдающийся итальянский архитектор и строитель Палладио в трактате «Четыре книги об архитектуре» писал, что «из ошибок, происходящих на постройке, наиболее пагубны те, которые касаются фундамента, так как они влекут за собой гибель всего здания и исправляются с величайшим трудом».

Тип и конструкция фундамента во многом зависят от свойств грунтов основания здания, именно поэтому важно представлять основание, фундамент и наземную конструкцию как единую систему, которая требует совместного расчета.

Под основанием здания или сооружения понимают толщу природного напластования грунтов, которая воспринимает нагрузку от строительных конструкций здания или сооружения и взаимодействует с ними. [5]

При строительстве или эксплуатации здания в грунтах основания происходят различные изменения, влияющие на дальнейшую его работоспособность.

Деформация грунта происходит в виде осадки и просадки. Осадка проявляется как следствие действия нагрузки без изменений структуры грунта, а просадка – следствие коренных изменений грунта: выпирания из-под подошвы, оседания пластов за счет увлажнения, промерзания и т.п. Особенно опасны неравномерные деформации грунтов. [2, с. 64]

Осадки оснований во многом зависят от вида грунта. Наиболее опасными для строительства грунтами являются просадочные грунты, так как именно на таких основаниях зачастую происходят провалы, ведущие к различным деформациям как фундамента, так и верхней части здания. [6]

В Новосибирская область характеризуется именно такими грунтами. Наиболее распространенными видами являются:

1) Глинистый грунт. Такой грунт, пожалуй, можно считать самым неудобным для строительства. Он отличается способностью сильно пропитываться водой, а также его высокая теплопроводность может привести к глубокому промерзанию в зимнее время, что несомненно влияет на возможность пучения грунта.

2) Суглинки и супеси – это смесь песка и глины в различных пропорциях. В зависимости от соотношения песка, пылеватых частиц, и частиц глины резко отличаются и свойства этих грунтов. Часто в этих грунтах возникают плывуны.

Но даже при таких неблагоприятных условиях для строительства город Новосибирск и его область быстро разрастается, занимая все новые и новые земельные площади.

Помимо просадочных грунтов причинами осадки здания могут быть и другие частые дефекты основания: неоднородность основания (сложено из пластов разной плотности или толщины), избыточное увлажнение части основания, неравномерная нагрузка на основание, изменение уровня подземных вод (грунтовых или производственных), нарушение систем водоснабжения, отопления, канализации и отвода дождевой воды, что приводит к вымыванию грунта из-под дома, промерзание грунтов, проявление пучинистых свойств, особенно глинистых или суглинистых грунтов и другие.

Такие осадки здания несомненно приводят к появлению дефектов в фундаментах здания и надземной его части, например, таким как: появление вертикальных и наклонных трещин, отрыв наружных стен от внутренних, искривление рядов кладки и карнизов, сколы и трещины в полах и плитах перекрытий, наклоны и перекосы ферм, колонн, подкрановых балок и других конструкций каркаса, а также другие различные деформации.

Таким образом, можно сделать вывод, что деформации верхней части здания, которые были вызваны неравномерной осадкой фундаментов или оснований, превращают его в непригодное для дальнейшей эксплуатации состояние. Поэтому необходимо вовремя проводить технические обследования здания, и особое внимание уделять его подземной части.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. ГОСТ 31937–2011. Здания и сооружения. Правила обследования и мониторинга технического состояния. – Введ. 2012-04-12.— М.: Изд-во стандартов, 2012. – 89 с.
2. Григорьев П.Я. Техническая эксплуатация зданий: учеб. пособие / П.Я. Григорьев, Н.П. Чипига. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2001. – 152 с.
3. Калинин В.М., Сокова С.Д. Оценка технического состояния зданий: учебник / В.М. Калинин, С.Д. Сокова. – М.: ИНФРА-М, 2010, – 268 с.

4. Рощина С.И. Особенности технической эксплуатации зданий и сооружений: учеб. пособие / С.И. Рощина, М.В. Лукин, М.С. Лисятников / Владим. гос. ун-т. – Владимир: Изд-во Владим. гос. ун-та, 2014. – 119 с.
5. ОФиПС. Основания, фундаменты, подземные сооружения. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--h1aleim.xn--p1ai/sotnikov/g1-1.html>. – (Дата обращения: 09.05.2017).
6. ДомРемСТРОЙ. Технологии строительства и ремонта. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://domremstroy.ru/da/zdanie15.html>. – (Дата обращения: 09.05.2017).

ПОКАЗАТЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Н.А. Щербаков

Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доц.

И.Э. Толстова, к.п.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Управление персоналом является важной составляющей управления организацией.

В современных условиях аналитический расчет показателей управления персоналом является основным инструментом, позволяющий руководству осуществлять мониторинг кадрового состава организации и прогнозировать возможные проблемы в управлении персоналом, которые могут негативно сказаться на деятельности организации.

Целью работы является рассмотреть основные показатели управления персоналом в организации.

Основными являются показатели, характеризующие кадровый состав и динамику движения персонала. Их расчет позволяет принимать обоснованные управленческие решения.

К данной группе показателей относятся: расчет среднесписочной численности, показатели движения кадров, коэффициент текучести кадров, статистика кадров (половозрастные, социальные характеристики) и динамика изменения кадрового состава, отчет по штатной расстановке, количественная и качественная укомплектованность, отчет по отпускам.

Другая группа показателей – это показатели эффективности работы персонала. Они являются основными индикаторами эффективности управления персоналом в целом, поскольку их значения зависят от целого ряда факторов, связанных с управлением.

В этом случае рассчитывают: производительность труда, результативность сотрудников по KPI, средние затраты на одного сотрудника, сумму выручки и прибыли на одного сотрудника, использование фонда рабочего времени и показатели распределения рабочего времени по задачам для персонала.

Для анализа эффективности работы с персоналом предусмотрен большой набор аналитических показателей, позволяющих получать информацию по ключевым составляющим процесса. В частности – подбора, адаптации и обучения персонала, управления компетенциями, управления кадровым резервом, управления мотивацией и управления затратами на персонал.

Стоит сказать, что рассмотренные показатели нужно рассчитывать комплексно, а именно в организации должна быть разработана модель показателей управления персоналом, которая может включать как ключевые равноценные для всего персонала организации, так и специфические, характерные для конкретного рабочего места, должности или сотрудника (группы сотрудников). Формы отчета по рассчитанным

показателям может быть различной: таблицы, графики, диаграммы, блок-схемы и другие.

Применение модели показателей позволит оценить работу службы управления персоналом. Во многих организациях службе управления персоналом сложно показать результат своей работы ввиду того, что работа с персоналом считается затратным, а не инвестиционным направлением деятельности.

При высоком требуемом уровне затрат применения модели показателей актуально, как для больших организаций таких как ПАО «ГАЗПРОМ», ОАО «РЖД» и других, так и организаций малого и среднего бизнеса. При этом для малого и среднего бизнеса применения данной модели анализа предусматривает увеличение количества обязанностей для руководителей, а именно сбор информации по кадровому составу, уровню образованию, половозрастным характеристикам. На микропредприятиях и на предприятиях малого бизнеса анализом всех вышеуказанных показателей должен заниматься непосредственно руководитель.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ключевые показатели эффективности системы управления персоналом / HR-portal: [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/> (дата обращения: 23.11.2016г.)
2. Анализ и оценка эффективности управления персоналом / Директор по персоналу: практический журнал по управлению человеческими ресурсами [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-director.ru/> (дата обращения: 10.01.2017г.)
3. Лукашевич В.В. Основы менеджмента: учебное пособие / В.В. Лукашевич. – М.: Национальный институт бизнеса, 2013.
4. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учеб. пособие / Н.И. Кабушкин. – М.: Новое знание, 2015.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учеб. пособие / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2015.

ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА В ВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ

Н.А. Щербаков

А.И. Салова, ст. преп.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Сегодня на первый план вышли умение работать с информацией (добывать, обрабатывать, использовать), а также способность реагировать и эффективно использовать стремительно возникающие и развивающиеся инновации. При этом традиционная система образования, основанная на принципах просвещения, направленная на трансляцию знаний, сохранение и воспроизводство духовного опыта, социализацию личности, определяемая состоянием общества и отвечающая «социальному заказу», становится неэффективной в условиях возрастающей информационной динамики, глобализации и модернизации общества.[1]

Институциональную основу имеющейся системы подготовки менеджеров составляют университеты. Поэтому система университетской подготовки менеджеров должна быть приоритетным объектом исследований и инновационных разработок.

Среди основных причин неудовлетворительного положения дел в вузовской подготовке менеджеров следует отметить следующие:

1) нарушение преемственности между средним и высшим звеном системы образования. Введение новых правил приема абитуриентов только по результатам ЕГЭ

фактически отстранило преподавателей вузов от процесса набора молодых людей для дальнейшего обучения. По данным ряда социологических исследований (www.fom.ru, www.wciom.ru, www.levada.ru) две трети родителей и вузовских преподавателей считают уровень подготовки абитуриентов в средней школе неудовлетворительным

2) недостаточное финансирование системы высшего образования. По оценке некоторых специалистов сегодня в России на образование приходится 2,9% ВВП, тогда как в развитых странах – 4-5%. В пересчете на абсолютные цифры это означает, что по западным стандартам российское образование ежегодно недополучает примерно 485,605 млрд. рублей, или около 8,5 млрд. долларов

3) скорость происходящих в обществе и экономике изменений значительно выше скорости преобразования высшей школы

4) отсутствие постоянного объективно необходимого взаимодействия между вузами и бизнесом, причины которого каждая из сторон стратегически важного партнерства видит только в другом, но не в себе.

5) изменение жизненных ориентаций и отношения к ценности высшего образования современных студентов. Сегодня молодые люди ориентированы скорее на то, чтобы им «дали» знания, а не на самостоятельный их поиск и самообучение

6) вузовские методы обучения менеджеров для разных отраслей мало чем отличаются друг от друга.

Возможные способы решения проблемы в НГАУ

Разработка рейтинговой системы включающая в себя следующие направления деятельности студента:

1. Успеваемость.
2. Научно-исследовательская деятельность.
3. Общественная жизнь университета.
4. Спортивные достижения.
5. Творческая деятельность.

При этом университет со своей стороны должен предоставлять студентам определенные меры поощрения в виде скидки на обучение, стипендий и т.д.

Также возможно введения так называемых отчетов об успехах студента предоставляемым студентом раз в 6 месяцев включая летний период, данный вариант можно рассматривать как альтернативу рейтинговой системе за ее меньшую денежную стоимость.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Алексеев А.А. Психометрия для менеджеров / А.А. Алексеев. – СПб.: Речь, 2013. – 164 с.
2. Кайгородов Б.В. Самопонимание и его место в структуре сознания / Б.В. Кайгородов. – М.: Академический проект, 2013. – 336 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ У HR-МЕНЕДЖЕРОВ

Н.А. Щербаков

Д.А. Севостьянов, к.м.н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Традиционно и в общественном сознании, и в научной литературе акцент делается, прежде всего, на позитивных аспектах сотрудников, работающих с персоналом. Вместе с тем очевидно, что именно работа с людьми в силу предъявляемых ею высоких требований, особой ответственности и эмоциональных

нагрузок потенциально содержит в себе опасность тяжелых переживаний, связанных с рабочими ситуациями, и вероятность возникновения профессионального стресса [1].

Профессия HR-менеджера включает в себя следующие обязанности:

1. Подбор и найм персонала.
2. Проведение процесса адаптации новых сотрудников.
3. Создание систем поощрений в организации и многое другое.

Большинство обязанностей HR-менеджера подразумевает общение с людьми, как из внешней среды, так и из внутренней среды организации. Если определять данную профессию по типологии профессий Е.А. Климова, то данная профессия относится к категории человек-человек. Значит HR-менеджеры наравне с социальными работниками подвержены профессиональной деформации, которая выражается в систематических ошибках в мышлении или шаблонные отклонения HR-менеджера.

Для того чтобы избежать процесса профессиональной деформации, которая в свою очередь может перерасти в профессиональную деструкцию стоит предпринять следующие меры [2]:

1. Разработать комплекс предупредительных мероприятий, направленных на снижение вероятности появления предпосылок для профессиональной деформации [3].
2. Мониторинг деятельности HR-менеджеров (чтобы один HR-менеджер долго не работал в одной плоскости, например, на проведении собеседований).
3. Развитие у HR-менеджеров умения переключаться с одного вида деятельности на другой.
4. Развитие у HR-менеджеров умения принимать решения здесь и сейчас, для того чтобы избегать стереотипных решений.

По мнению многих исследователей, профессиональная деформация может затрагивать разные грани трудового процесса. В связи с этим стоит уделять особое внимание вопросу профессиональной деформации сотрудников, и как отдельной их группе HR-менеджерам, потому что именно работы данных специалистов обеспечивает новыми кадрами организацию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2014. – 272 с.
2. Дружилов С.А. Психология профессионализма / С.А. Дружилов. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2012. – 296 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2013. – 336 с.

ПРОБЛЕМА ПРИМЕНЕНИЯ ТЕОРИИ СИСТЕМ В УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Н.А. Щербаков

Чуркин И.Ю., к. социол. н., доц.

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Анализ процессов и результатов исследования, проектирования и управления сложными объектами, функционирующими в условиях неопределенности, показывает, что использование системной парадигмы и принципов, законов и закономерностей, моделей и методов представления систем способствует более глубокому их пониманию, повышению эффективности указанных процессов и качества получаемых в них результатах. Однако при описании сложных объектов теория систем

применяется, как правило, не в полной мере и не всегда корректно. Этим объясняется недостаточная эффективность ее применения [1].

Изучая вопрос применения теории систем мы столкнулись со следующей проблемой. В различных учебниках по теории систем, мы встречаем различные определения понятия система, так например, звучит определение в одном из учебников.

Система – это множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом и образующих целостность или органическое единство [2].

В другом учебнике мы встречаем другое определение.

Система (онтологически) – это обособленная часть, фрагмент мира, обладающий особым качеством, в частности, возникновение у нее свойств, не сводимых к свойствам оставляющих, и относительной самодостаточности [3].

При изучении различной литературы мы обнаружили более 40 определений, большинство определений носит общий характер, меньшая часть приложима к конкретным классам систем.

Уже один факт того что в науке нет единого понятия «Системы», говорит о том что крайне сложно определить традиционные подходы к практике применения теории систем в управление организации

При применение теории систем в управлении организации возникают следующие проблемы:

1. Не знаний системы в которой действуют субъекты системы (начальники подразделений, линейные руководители);

2. Общий низкий уровень теоретических знаний о системах, о, их свойствах и принципах;

3. Малое количество работ посвященных практике применения теории систем в управлении организации, в большинстве случаев сотрудники организаций делают все по наитию не учитывая взаимосвязи с другими системами, с которыми они взаимодействуют.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Блауберг И. В. Становление и сущность системного подхода / И.В. Блауберг, Э.Г. Юдин. – М.: 2013. – 317 с.
2. Месарович М. Общая теория систем: математические основы / М. Месарович. – М.: Мир, 2012. – 286 с.
3. Акоф Р.Л. Основы исследования операций / Р.Л. Акоф, М. Сасиени. – М.: Мир, 2014. – 536 с.

ТРЕВОЖНОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНО-ЗНАЧИМЫЙ ФАКТОР АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ

С.Е. Ядрова

Д.Ф. Сухомлинов

Т.А. Афанасьева, магистрант гр 8221

*Новосибирский государственный аграрный университет
г. Новосибирск, Россия*

Современные условия развития личности наполнены массой неоднозначных фактов, где дополнительную сложность играют информационная насыщенность, подвижность жизни, урбанизация. Всё это влияет на эмоционально-волевую сферу личности: повышенная агрессивность, тревожность, нервоз, изменение требований к коммуникативным процессам человека. Если вовремя не разглядеть эти качества в молодом человеке, то это может стать устойчивым явлением в его поведении.

В связи с этим, особую актуальность в настоящее время приобретает изучение природы и причин возникновения тревожности, как социально-значимого фактора адаптации к общественной жизни с целью разработки результативных программ борьбы с ней.

К источникам тревоги относят: тревога из-за потенциального физического вреда; тревожность из-за неспособности овладеть средой (она происходит, если человек чувствует, что не может справиться с проблемой, которую вызывает среда); особенности семейного воспитания; внутренний конфликт и другие [2].

Состояние тревожности весьма изменчиво и чаще всего способствует осознанию личностью своего положения в окружающем мире. Тревожность как индивидуально-психологическая особенность личности, выражающаяся в склонности человека к переживанию состояния тревоги, неадекватной ситуации, либо наличие низкого порога его возникновения.

Уметь приспосабливаться к условиям социальной среды необходимо человеку любого возраста. Кроме того, адаптироваться ему необходимо не только к относительно стабильному взрослому миру, но и к тому промежуточному сообществу, представленному подростками и старшими школьниками, нормы и ценности которого достаточно изменчивы.

Молодёжь – это, пожалуй, самый трудный и сложный из возрастов, представляющий особый, кризисный период становления личности. Являясь определённым отрезком жизни между детством и зрелостью, переходный возраст обычно характеризуют как переломный, критический. Он сопровождается рядом специфических особенностей, кардинальных преобразований в сфере сознания, деятельности и системы взаимоотношений. Многие представители молодежи нуждаются в помощи при адаптации не только к новому социальному окружению, но и к прежнему окружению, которое представлено набором других социальных ролей.

Главными детерминирующими факторами в возникновении повышенной тревожности у молодёжи и студентов, является нарушение социальной ситуации развития, в частности – характера детско-родительских отношений и особенности индивидуальных свойств личности.

В январе 2016 года нами было проведено мини-исследование самооценки ситуативной и личностной тревожности студентов 1 курса, где приняли участие 50 человек в возрасте от 17 до 19 лет.

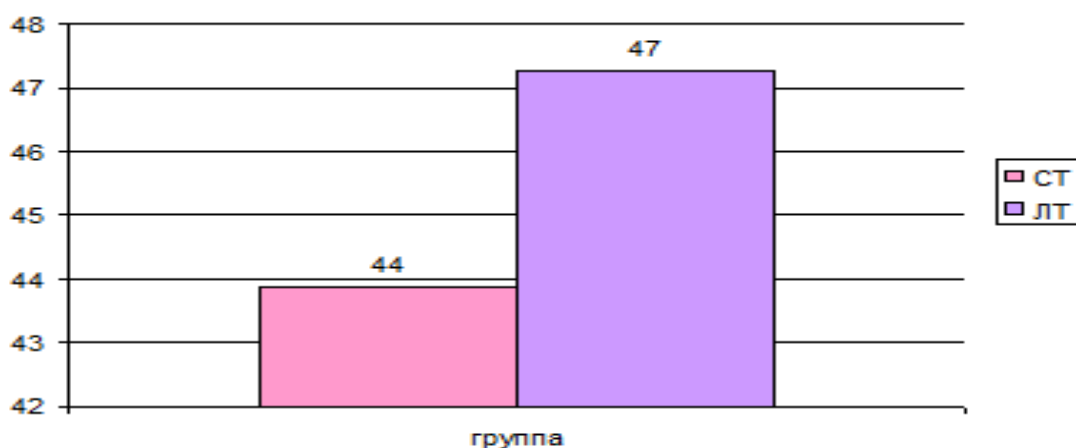


Рис.1. Результаты исследования самооценки ситуативной и личностной тревожности

Как видно из рисунка 1 у студентов наблюдается высокая личностная тревожность (47 баллов) и средняя ситуативная тревожность (44 балла) с тенденцией к высокой. При этом, у девушек тревожность выше, чем у парней. Если у парней ситуативная тревожность 42 балла, то у девушек она равна 46 баллам (рис.2). Девочки

более остро, реагируют на социально-психологические стрессоры и воспринимают угрозу своему «Я», реагируя повышением ситуативной тревожности.

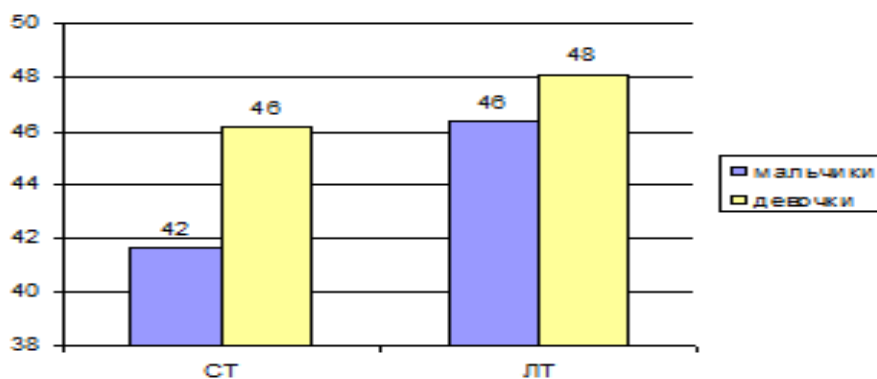


Рис.2. Сравнительная диаграмма результатов исследования самооценки ситуативной и личностной тревожности по половому признаку

По нашему мнению, высокий уровень тревожности студентов связан прежде всего с увеличением учебной нагрузки, так как они еще недостаточно адаптировались после школьной скамьи. В связи с чем студенты нуждаются в психологической поддержке и внимании.

Комплексное обследование условий жизни и быта представителей молодежи, коррекция его поведения дома и в социуме, психологическая поддержка позволят снять напряжение и понизить уровень тревожности [1].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Барсукова Е.В. Влияние тревожности на формирование личности в современном мире / Е.В. Барсукова [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://publikacia.net/archive/2016/11/3/5>.
2. Захаров А.И. Психотерапия неврозов у детей и подростков / А.И. Захаров. – М. – СамИздат. – 2012. – 216 с.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРИЯ И ОПЫТ

**сборник трудов научно-практической конференции студентов и
магистрантов (с международным участием)**

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 14,5 уч.-изд. л., 24,5 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