

# ***СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА БУДУЩЕЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ НАУКИ***

**сборник трудов IV научно-практической конференции студентов и  
магистрантов**

**факультета экономики и управления (отделения управления),  
посвященный 15-летию кафедры кадровой политики и управления  
персоналом**



**Новосибирск 2018**

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ (ОТДЕЛЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ)

## **СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА БУДУЩЕЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ НАУКИ**

**сборник трудов IV научно-практической конференции студентов и  
магистрантов  
факультета экономики и управления (отделения управления),  
посвященный 15-летию кафедры кадровой политики и управления  
персоналом**

**Новосибирск 2018**

УДК 351/354:001.18 (18)  
ББК 72.5, Я7  
С 568

Редакционная коллегия:

А.Г. Шабанов, д-р. пед. наук, профессор – отв. редактор

О.С. Ковалева, канд. экон. наук, доцент, декан факультета ГМУ НГАУ – зам. отв. редактора

И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент

Г.А. Рехтина, канд. экон. наук, доцент – ответственный секретарь

Современный взгляд на будущее управленческой науки: сб. трудов IV научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета экономики и управления (отделения управления), посвященный 15-летию кафедры кадровой политики и управления персоналом (25 ноября 2018 г.). Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск, 2018. – 189 с.

В сборник включены материалы конференции студентов, магистрантов факультета экономики и управления (отделения управления) Новосибирского ГАУ.

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

## Оглавление

|  |    |
|--|----|
| <b>Аверкин А.И.</b> Государственная поддержка малого и среднего предпринимательства в сельском хозяйстве Новосибирской области   | 6  |
| <b>Апчугова В.А.</b> Вовлеченность персонала: от чего зависит и основные ошибки, которые снижают вовлеченность персонала   | 9  |
| <b>Арутюнян А.К.</b> Анализ артефактов корпоративной культуры Сбербанка  | 12 |
| <b>Афанасьева Т.А.</b> Развитие мараловодства в Республике Алтай   | 14 |
| <b>Бахитова М.Р., Рехтина Г.А.</b> Применение деловых игр в управления персоналом  | 16 |
| <b>Белоусова С.А.</b> Управление человеческими ресурсами в учреждениях здравоохранения   | 18 |
| <b>Богданова А.С., Афанасьева Т.А.</b> Основы государственного регулирования промышленности и торговли В Российской Федерации  | 20 |
| <b>Bogdanova A.S., Kuzmina V.V.</b> Leadership. Are leaders born or become?  | 22 |
| <b>Бойко Е.Н., Фрицлер Н.А.</b> Организация и проведение научно-исследовательской деятельности студентов колледжа  | 25 |
| <b>Бойко Е.Н., Фрицлер Н.А.</b> Студенческое волонтерское движение - залог успеха профориентационной работы в ГБПОУ НСО «Колыванский аграрный колледж»                                 | 28 |
| <b>Бородин И.А.</b> Необходимость повышения квалификации персонала организации   | 30 |
| <b>Буркова М.В.</b> Опыт создания образовательного комплекса: практические аспекты   | 33 |
| <b>Вакуленко Е.А., Калошина Т.Ю.</b> Профессиональные стандарты как инструмент управления персоналом   | 35 |
| <b>Водолазкин В.В.</b> Планирование занятости населения на региональном уровне   | 37 |
| <b>Vodolazkin V.V., Yuzepchuk K.V., Mashkova S.S.</b> Wage system of civil servants of the Russian Federation  | 40 |
| <b>Генза И.В.</b> Правовые основы государственной и муниципальной поддержки развития сельского хозяйства на примере Маслянинского района Новосибирской области                         | 43 |
| <b>Гордеева Т.В., Антошкина О.Г.</b> Понятие информационной открытости органов власти  | 44 |
| <b>Ерофеева А.Н.</b> Совершенствование деятельности органов местного самоуправления в сфере опеки и попечительства   | 47 |
| <b>Zavjalov E.S., Uljanova O.V.</b> Money  | 48 |
| <b>Зимина С.А.</b> Исследование уровня тревожности при подборе персонала   | 51 |
| <b>Иценко Д.С.</b> Коучинг как одна из моделей развития персонала  | 53 |
| <b>Канеева В.Ю.</b> Адаптация персонала в организации  | 55 |
| <b>Качковский Б.Р.</b> Проблемы организации благоустройства муниципальных образований и пути их решения (на примере Беркутовского сельсовета Каргатского района Новосибирской области) | 58 |
| <b>Килина М.А.</b> Роль мифологии в организационной культуре   | 60 |
| <b>Ковалева Т.Д.</b> Занятость населения: понятие и виды   | 63 |
| <b>Кокорин А.В.</b> Принципы государственной поддержки сельскохозяйственных кооперативов   | 65 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Кондратюк А.В.</b> Совершенствование деятельности органов местного самоуправления в сфере профилактики, безнадзорности, беспризорности и правонарушений несовершеннолетних | 67  |
| <b>Корсункина С.В., Рогожникова И.И.</b> Организация кадровой работы в организации  | 69  |
| <b>Костина Д.Е.</b> Особенности управления персоналом на малом предприятии  | 71  |
| <b>Ксенофонтова С.А.</b> Управление карьерой персонала в организации  | 73  |
| <b>Кунгурцева О.В., Онищенко Н.В.</b> Информационные технологии в различных направлениях сервисной деятельности   | 76  |
| <b>Ленько П.И., Чукмасова А. В., Юденко С.В.</b> Роль малого предпринимательства в формировании и развитии рынка труда  | 78  |
| <b>Любимова М.С.</b> Проблемы финансового обеспечения сельских поселений  | 82  |
| <b>Матасова И.В.</b> Особенности миграционной политики России   | 84  |
| <b>Мундышева Е.Д., Афанасьева Т.А., Гааг А.В., Рождественская В.В.</b> Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса региона   | 86  |
| <b>Мутовкина А.Ф.</b> Обучение персонала в организации: теоретический аспект  | 89  |
| <b>Новикова С.П.</b> Организационно-правовые основы деятельности русской православной церкви в современной России   | 91  |
| <b>Паньшина Г.А.</b> Понятие и виды обращений граждан   | 93  |
| <b>Пахомова И.А., Рыль А.В., Калошина Т.Ю.</b> Подбор персонала как важный этап в практике управления персоналом современной организации                                      | 95  |
| <b>Пахомова И.А., Рыль А.В., Калошина Т.Ю.</b> Система организации рабочего места 5s, как элемент корпоративной культуры  | 98  |
| <b>Первушина А.Г.</b> Проблемы в разработке и реализации муниципальных программ в городе Новосибирске   | 100 |
| <b>Первушина А.Г.</b> Роль населения в осуществлении программно-целевого подхода в городе Новосибирске  | 102 |
| <b>Пичугин Д.Ю.</b> О потребности в обучении кадров в угольной отрасли Сибири   | 104 |
| <b>Petrova K.D., Privalova A.A., Uljanova O.V.</b> The market economy   | 107 |
| <b>Пискунова Т.Р., Антошкина О.Г.</b> Понятие и сущность опеки и попечительства   | 110 |
| <b>Резниченко Ю.А., Онищенко Н.В.</b> Особенности потребителей в контактной зоне  | 112 |
| <b>Рубцова В.В.</b> Актуальные проблемы управления персоналом современной организации   | 114 |
| <b>Сухомлинов Д.Ф.</b> Система государственной поддержки некоммерческих организаций в Новосибирской области   | 116 |
| <b>Тамамян А.А.</b> Иновационные методы в обучении персонала  | 119 |
| <b>Тевосян А.Т.</b> Административное расследование  | 121 |
| <b>Тевосян А.Т., Тевосян М.Т.</b> Анализ развития малого бизнеса в России   | 124 |
| <b>Tevosyan A.T., Tevosyan M.T., Kuzmina V.V.</b> Small business nowadays   | 126 |
| <b>Тевосян М.Т.</b> Назначение административного наказания  | 128 |
| <b>Тиссен И.С.</b> Правовое регулирование финансовой деятельности предприятия   | 131 |
| <b>Трубина М.С.</b> Оценка эффективности управления муниципальной собственностью  | 134 |
| <b>Учик В.П., Онищенко Н.В.</b> Этика и психология в сфере сервиса  | 136 |
| <b>Ушакова А.В.</b> Актуальные проблемы документооборота на примере Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы №16 по Новосибирской области                           | 138 |
| <b>Федоряк В.С., Афанасьева Т.А.</b> Методы принятия управленческих решений   | 141 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Харитонов А.П., Толстова И.Э.</b> Классификация подходов к определению лояльности персонала  | 143 |
| <b>Хертек К.Д.</b> Дистанционное (виртуальное) обучение в практике управления персоналом организации  | 145 |
| <b>Хомич Е.О.</b> Об особенностях оценки персонала при приёме на работу   | 148 |
| <b>Хомич И.В.</b> О некоторых аспектах вторичной адаптации персонала  | 151 |
| <b>Цимбал Д.А.</b> Актуальные проблемы и перспективы развития жилищного строительства в Новосибирской области                                       | 153 |
| <b>Cherkasova V.S., Kuzmina V.V.</b> Trends in human resources systems  | 156 |
| <b>Чернобровенко Н.Е., Перкова В.И., Сементовская Е.Ю.</b> Government spending  | 159 |
| <b>Чернова Ю.В., Калошина Т.Ю.</b> Краткосрочные корпоративные программы для ведения бизнеса и их использование в управлении персоналом             | 161 |
| <b>Чечко Д.В.</b> Трудовые ресурсы предприятий сельскохозяйственной отрасли: состояние и перспективы  | 162 |
| <b>Чурилова К.Д.</b> Анализ деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций Новосибирской области как поставщика социальных услуг | 164 |
| <b>Шакуров Д.М., Ксенофонтова С.А., Бородин И.А.</b> Компетентностный подход в управление персоналом: теория и практика                             | 167 |
| <b>Швабауэр М.К.</b> Регулирование трудоустройства и занятости молодежи   | 169 |
| <b>Швец В.А.</b> Исторические аспекты и особенности развития рекрутмента в России   | 172 |
| <b>Шлотгауэр А.А.</b> Современные технологии мониторинга общественного мнения   | 174 |
| <b>Юрченко В.В.</b> Актуальность обучения персонала предпенсионного возраста  | 177 |
| <b>Ядрова С.Е.</b> Анализ формирования доходов населения Новосибирской области  | 179 |
| <b>Ядрушкина А.Т.</b> Диагностика аффилиации у будущих управленцев  | 182 |
| <b>Ядрушкина А.Т.</b> Совершенствование системы взаимодействия институтов гражданского общества с органами государственной власти                   | 184 |

# **ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

А.И. Аверкин, студент

Научный руководитель: Ю.И. Рыбаков, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства (далее – МСП) в сельском хозяйстве является важнейшей задачей для развития данной отрасли. Благодаря МСП на селе создаются рабочие места для населения, в бюджет стабильно поступают налоговые платежи, развивается конкуренция. Предпринимательство на селе является более восприимчивым к внедрению инноваций и является более мобильным и адаптивным к изменениям в рыночной конъюнктуре. МСП формирует класс мелких и средних собственников, которые сами же и заинтересованы в развитии территории их пользования, что определяет их настоящую социальную ответственность. В этом случае развитию субъектов малого и среднего предпринимательства мешает ряд сдерживающих факторов: отсутствие равных условий конкуренции и материально-технической базы с крупными субъектами бизнеса, несовершенство законодательной базы, низкий уровень координации институтов поддержки малого и среднего предпринимательства, коррумпированные связи и слабое развитие инфраструктур [1].

Для создания благоприятных условий деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства осуществляется государственная поддержка по следующим основным направлениям: 1) финансовое (финансирование субъектов МСП в сельском хозяйстве); 2) инфраструктурно-имущественное (возможность предоставления государственного имущества для субъектов МСП, кадровая и информационно-консультационная поддержка); 3) антикризисное (борьба с последствиями кризисных явлений экономике страны); 4) правовое (законодательное регулирование деятельности субъектов МСП в сельском хозяйстве). Эти направления поддержки малого и среднего предпринимательства в сельском хозяйстве подтверждают ее косвенный и прямой характер, а это согласуется с общей структурой форм и методами государственной поддержки местных производителей на селе в современных экономических условиях [2].

Новосибирская область относится к регионам с наиболее перспективным развитием малого и среднего предпринимательства. При оценке были учтены следующие показатели: количество малых и средних предприятий, численность занятых в этих предприятиях, инвестиции в основной капитал. За период с 2013 по 2018 годы в области по основным показателям малого среднего предпринимательства отмечается положительный прирост, а тенденцию развития предпринимательства можно характеризовать как благоприятную (табл. 1).

На субъекты МСП области приходится 18,95% занятых от общей среднегодовой численности занятых, 29,4% инвестиций в основной капитал – все эти показатели возрастают с каждым годом.

МСП в сельском хозяйстве Новосибирской области представлены крестьянскими (фермерскими) хозяйствами, предпринимателями, обществами с ограниченной ответственностью, малыми производственными кооперативами, сельскохозяйственными потребительскими кооперативами.

Таблица 1. Показатели развития малого и среднего предпринимательства  
в Новосибирской области

|  | 2013    | 2014    | 2015    | 2016    | 2017    | 2018 <sup>1</sup> |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|-------------------|
| Число предприятий, единиц                  |         |         |         |         |         |                   |
| Средние предприятия                        | 535     | 425     | 470     | 434     | 520     | 505               |
| Малые предприятия                          | 62152   | 60201   | 62798   | 76450   | 78704   | 81415             |
| Численность занятых, человек               |         |         |         |         |         |                   |
| Средние предприятия                        | 55290   | 49539   | 46239   | 43879   | 55833   | 43189             |
| Малые предприятия                          | 249755  | 262561  | 266991  | 290918  | 294279  | 211633            |
| Инвестиции в основной капитал, млн. рублей |         |         |         |         |         |                   |
| Средние предприятия                        | 8492,0  | 6010,7  | 5691,4  | 5023,8  | 10696,1 | 7642,9            |
| Малые предприятия                          | 19955,3 | 19610,5 | 20947,3 | 21469,0 | 23170,3 | 20919,2           |

<sup>1</sup> Данные 2018 года в ряде случаев являются предварительными и будут уточнены в последующих публикациях.

Существует ряд нормативных правовых актов, предусматривающих меры государственной поддержки малых предприятий сельского хозяйства:

Федеральный закон от 29.12.2006 № 264-ФЗ (ред. От 28.02.2012) «О развитии сельского хозяйства»;

Закон Новосибирской области от 08.12.2006 № 61-ОЗ (ред. От 03.05.2012) «О государственной поддержке сельскохозяйственного производства в Новосибирской области»;

Закон Новосибирской области от 16.12.2006 № 75-ОЗ (ред. От 01.04.2011) «О наделении органов местного самоуправления в Новосибирской области отдельными государственными полномочиями Новосибирской области по государственной поддержке сельскохозяйственного производства» (принят постановлением Новосибирского областного Совета депутатов от 07.12.2006 № 75-ОСД);

Постановление Правительства Новосибирской области от 14.06.2011 N 250-п (ред. от 09.04.2012) «Об утверждении Положения о размере и порядке предоставления субсидий юридическим лицам (за исключением субсидий государственным учреждениям), индивидуальным предпринимателям, физическим лицам - производителям товаров, работ, услуг за счет средств областного бюджета Новосибирской области на государственную поддержку сельскохозяйственного производства в Новосибирской области»;

Постановление администрации Новосибирской области от 23.03.2009 N 121-па (ред. от 09.04.2012) «Об установлении направлений государственной поддержки сельскохозяйственного производства в Новосибирской области за счет средств областного бюджета Новосибирской области»;

Постановление Правительства Новосибирской области от 23.01.2012 N 39-п «Об утверждении Порядка финансирования за счет средств областного бюджета Новосибирской области мероприятий, предусмотренных ведомственными целевыми программами в сфере агропромышленного комплекса Новосибирской области»;

Постановление администрации Новосибирской области от 29.01.2009 N 43-па (ред. от 14.06.2011) «Об установлении ставок государственной поддержки крестьянским (фермерским) хозяйствам и организациям, осуществляющим деятельность по племенному животноводству»;



Постановление администрации Новосибирской области от 27.02.2008 N 45-па «Об установлении государственной поддержки технического сервиса технических средств и оборудования».

Государственная поддержка может быть предоставлена субъектам МСП лишь при соблюдении следующих условий:

- Отсутствие задолженностей по налоговым платежам, которые должны быть перечислены в бюджеты РФ, кроме отсроченных, рассроченных и приостановленных к взысканию;
- Отсутствие задолженностей перед Пенсионным фондом РФ, Фондами социального и медицинского страхования, а также Территориальным фондом обязательного медицинского страхования Новосибирской области;
- Отсутствие просроченных платежей по заработной плате.

Государственная поддержка в сфере сельского хозяйства осуществляется правительством Новосибирской области по следующим направлениям:

- кадровое снабжение агропромышленного комплекса;
- социально-инженерное обустройство производства сельскохозяйственной направленности;
- нововведения, информационное снабжение и консультационное обслуживание в сфере сельскохозяйственного производства;
- производство растениеводческой продукции;
- производство животноводческой продукции, а также птицеводства;
- приобретение и технический сервис технических средств и оборудования;
- создание продукции агропромышленного комплекса с учетом природно-климатических условий;
- а также по иным направлениям, которые установлены Правительством Новосибирской области [3].

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мельникова О. Ю. Малый и средний бизнес в секторе АПК // Экономика: экономика и сельское хозяйство. 2016. № 1 (9). С. 1–12.
2. Крупный и малый бизнес в сельском хозяйстве: тенденции развития, проблемы, перспективы. Стенограмма пленарного заседания международной научно-практической конференции // Никоновские чтения. 2007. № 12. С. 575–638.
3. Малое и среднее предпринимательство Новосибирска [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mispnsk.ru/services/proektirovanie/regionalnaya/podderzhka-malogo-predprinimatelstva-v-agropromyshlennom-komplekse> (Дата обращения 14.11.2018)

# **ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА: ОТ ЧЕГО ЗАВИСИТ И ОСНОВНЫЕ ОШИБКИ, КОТОРЫЕ СНИЖАЮТ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА**

В.А. Апчугова, магистрант

Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Вовлеченность персонала подразумевает такое психологическое состояние работников, при котором они действительно заинтересованы в успехе организации, на котором работают, и готовы вкладывать свои силы и время в общее дело. Показателями вовлеченности персонала являются инициативность, энтузиазм, желание активно участвовать в жизни коллектива, разработке планов, принятии решений и т.д.

Низкую вовлеченность персонала можно определить по наличию следующих «симптомов»:

Систематическое нарушение работниками трудовой дисциплины: опоздания, прогулы, невыполнение своих обязанностей, посторонние занятия на рабочем месте; текучка кадров, работники часто уходят на конкурирующие предприятия.

1. Невыполнение сотрудниками обязанностей в срок.

2. Отсутствие предложений по улучшению рабочего процесса от сотрудников (если работник заинтересован в успехе, у него обязательно будут появляться предложения по оптимизации).

3. Нежелание персонала проходить курсы повышения квалификации и заниматься профессиональным развитием [2].

Согласно исследованиям консалтинговой компании Towers Watson, вовлеченность сотрудников зависит от того, как они:

а) думают (то есть насколько сотрудники понимают, что от них ожидает руководство и какие цели преследует организация);

б) чувствуют (эмоциональный процесс, при котором сотрудник оценивает свое отношение к организации в целом и ее сотрудникам);

в) действуют (то есть проявляют инициативу, прикладывают больше усилий, вносят что-то новое в свою работу, что полезно скажется на деятельности организации).

Особый акцент консультанты делают на учет того, с какими проблемами может встретиться сотрудник. В целях улучшения качества работы и повышения вовлеченности сотрудников они предлагают улучшить благосостояние сотрудников; рассмотреть социально психологический климат, на возможность корректировки или его формирования, для создания здоровой и продуктивной рабочей среды; подобрать руководителей, которые смогут добиться не только поставленных целей, но и желаемого поведения их сотрудников.

Основные ошибки, которые снижают вовлеченность персонала в работу организации:

Ошибка № 1. Делегирование вопросов найма и управления персоналом другим людям

Распространенной является ситуация, когда руководитель организации не принимает никакого участия в подборе персонала. Эту функцию полностью выполняет отдел кадров или менеджер по персоналу. В итоге бизнесмен может столкнуться с тем, что работа персонала не соответствует его требованиям и попытки повышения вовлеченности оказываются безрезультатными.

Чтобы не тратить время и силы на попытки выстроить сплоченный и активный коллектив «из того, что есть», нужно заранее озаботиться принципами подбора персонала. Руководитель должен четко понимать, каких сотрудников хочет видеть в своей компании, и лично принимать решения по назначению на должности новых людей. Эффективное управление вовлеченностью персонала начинается еще на этапе найма.

Главным условием здесь является личная заинтересованность потенциального сотрудника в работе и профессиональной самореализации именно в вашей компании. Чтобы

вовлеченность персонала была высокой, сотрудники изначально должны быть к ней предрасположены.

#### Ошибка № 2. Не объясняется значимость работы сотрудника

Даже при тщательном подборе персонала эта ошибка может негативно сказаться на работе тех сотрудников, которые изначально имели высокий уровень вовлеченности.

Любой работник начнет «забывать» на свои обязанности, если не понимает важности того, что делает, и своего вклада в общий результат. Каждый сотрудник организации должен объективно осознавать свою значимость, тогда у него будет мотивация вкладывать больше ресурсов. Иначе высока вероятность, что сотрудник захочет уволиться.

Руководителям нужно понимать и объяснять персоналу, что успех работы предприятия зависит от вовлеченности каждого человека, который там работает, независимо от его должности. Каждый из них – как деталь большого механизма, который должен слаженно работать во благо общего дела.

Итог: вовлеченность персонала зависит не только от ясности целей, поставленных перед работниками, но и от осознания каждым из них важности своего вклада в конечный результат производства.

#### Ошибка № 3. Перспективы развития компании непонятны сотрудникам

Одним из показателей уровня вовлеченности является то, входит ли в планы сотрудника длительная работа в вашей компании. Не удивительно, что если лучшей перспективой человек считает смену рабочего места, то в эффективности своего труда он мало заинтересован.

Развитие вовлеченности персонала может быть основано на разъяснении имеющихся перспектив. Чтобы работники чувствовали себя комфортно, им важно понимать не только свое текущее положение, но и то, которое они будут занимать через 5–10 лет.

Очень важно своевременно дать ценным сотрудникам информацию о том, какие перспективы вы готовы им предоставить. Не всегда человек на интуитивном уровне понимает, что вы цените его работу и собираетесь повысить в должности. Это, в свою очередь, может привести к тому, что эффективного сотрудника вы потеряете.

#### Ошибка № 4. Сотрудники не увлечены целями компании

Степень личной заинтересованности персонала в достижении корпоративных целей напрямую влияет на качество его работы.

Каждому руководителю стоит задуматься о том, знакомы ли сотрудники с целями компании и как они к ним относятся. Часто случается, что в коллективе нет единого представления о том, на что направлена их общая работа. Помимо этого, представления работников могут сильно отличаться от представлений владельца фирмы. Определив уровень информированности персонала о целях предприятия, можно заняться его повышением.

Это очень важно, поскольку без знания корпоративных целей у людей просто не может возникнуть желание работать для их достижения. Позаботьтесь о том, чтобы цели компании были четко сформулированы и доведены до сведения всех работников. Это помогает увеличить вовлеченность персонала и уровень мотивации к труду.

Причиной такого эффекта является ощущение сотрудником своего личного вклада в общее дело, ценность которого не представляет для него сомнений [2].

Проверенной и ясной методикой для измерения вовлеченности сотрудника считается анкета Q12, разработанная компанией Gallup. На каждый из 12 пунктов анкеты сотрудник отвечает «да» или «нет»:

- Я знаю, что от меня ожидают.
- Я располагаю всем необходимым для выполнения моей работы.
- У меня есть возможность ежедневно заниматься тем, что я умею лучше всего.
- За последние семь дней меня похвалили за хорошую работу.
- Мой руководитель проявляет заботу обо мне как о личности.
- Здесь поощряют мой рост.

- С моим мнением считаются.
- Мои коллеги считают своим долгом работать хорошо.
- Задачи, которые ставит перед собой компания, позволяют мне чувствовать мою работу важной.
- В моей компании работает один из моих лучших друзей.
- За последние шесть месяцев со мной беседовали о моем прогрессе в работе.
- В течение прошедшего года у меня была возможность для учебы и профессионального роста.

По ответам сотрудников вы увидите, что демотивирует персонал. Например, если большинство работников ответило на последний вопрос «нет» – организации стоит предоставить им возможность корпоративного обучения.

Уровень (индекс) вовлеченности определяется по среднеарифметическим показателям положительных ответов. Хороший результат – показатель выше 80%, плохой – ниже 50% [1].

Рассмотрим два мероприятия, влияющие на вовлеченность персонала. Первое – создание внутрикорпоративного форума.

Внедрение данного мероприятия позволит:

- создать устойчивую систему неформального общения сотрудников различных уровней;
- наладить обратную связь (руководитель-сотрудник и наоборот);
- осуществить обмен опытом и идеями между сотрудниками и отделениями организации;
- создать корпоративную фотогалерею;
- принимать оперативные решения на основе свежей информации; – экономить время и бумагу;
- осуществлять онлайн анкетирование и легко обрабатывать информацию;
- высказывать идеи и отправлять их непосредственно руководителю;
- создать единую автоматизированную систему обработки поступающих инициатив.

Данное мероприятие влияет на такие факторы вовлеченности, как коммуникация целей и задач, возможность самореализации, организация рабочего процесса. Ожидается, что в ходе использования данного сервиса повысится интерес к текущим проблемам организации, ускорятся процессы обмена информацией, а также появится возможность непосредственного направления идей и инициатив руководителям.

Второе мероприятие – создание уютной обстановки на рабочем месте. Данное мероприятие подразумевает покупку мини-кухонь для офиса и специальных мест для сна (так называемых Sleepbox). Внедрение данного мероприятия дает такие преимущества как: ощущение сотрудником домашнего уюта на рабочем месте, возможность неформального общения за организованным обедом, удобство приема пищи, возможность отдохнуть от монотонной работы, повышение работоспособности за счет 20-ти минутного отдыха, забота о здоровье сотрудника. Затрагиваются такие факторы вовлеченности, как организация рабочего процесса (организация труда и отдыха), ценности и имидж организации и условия труда. Внедрение предложенного мероприятия показывает заботу о сотруднике как о члене семьи [3].

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Будаев А. Как повысить вовлеченность сотрудников (методичка для бизнеса) [Электронный ресурс] Режим доступа <https://incrussia.ru/understand/kak-povysit-vovlechennost-sotrudnikov-metodichka-dlya-biznesa/> (дата обращения 25.11.2018)
2. Вовлеченность персонала: методы оценки и способы повышения // Бизнес-курсы с упором на практику и результат [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://practicum-group.com/blogs/stati/vovlechennost-personala/> (дата обращения: 24.11.2018)
3. Курочкина Е.А., Львова Н.В., Щемелев А.А. Разработка мероприятий по вовлечению персонала для ОАО «Сбербанк России» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [conf.sfu-kras.ru](http://conf.sfu-kras.ru) (дата обращения: 24.11.2018).

# АНАЛИЗ АРТЕФАКТОВ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СБЕРБАНКА

А.К. Арутюнян, магистрант

Научный руководитель: А.В. Черепанов, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

На современном этапе развития управления персоналом, особую важность приобретает различные аспекты управления корпоративной (организационной) культурой, олицетворяющие ценности, нормы, убеждения, традиции, ритуалы и т.д., принятые в организации. Положения корпоративной (организационной) культуры принимаются всеми членами предприятия. Она диктует идеальную модель поведения, задает общие принципы взаимодействия внутри организации, указывает как должны быть реализованы бизнес-процессы [3].

Артефактами называют систему видимых корпоративных (организационных) процессов структур. Можно констатировать, что артефакты можно увидеть, услышать, прикоснуться. Соответственно, объекты данного уровня легко поддаются описанию. К системе артефактов в организации можно отнести форму одежды, речевые формы и обороты, особенности планировки помещений и общей архитектуры здания, организационную символику, а так же обычаи и ритуалы, присущие организации. [1,2,4]

Стоит отметить, что артефакты в организации не зарождаются на пустом месте, они формируются на более глубоких уровнях корпоративной (организационной) культуры, которые выражаются определенной системой ценностей, установившихся в организации со времен ее становления, были основаны руководителем и сотрудниками. [5]

ПАО «Сбербанк» представляет собой один из наиболее наглядных успешных примеров формирования и развития корпоративной культуры, которая имеет направленность на реализацию у каждого работника чувства сопричастности к миссии организации, решению сложнейших задач, стоящих перед финансово-кредитной организацией.

Современная символика ПАО «Сбербанк» имеет длительную историю, в 2009 году банк провел ребрендинг, в процессе которого была доработана символика и оформление отделений банка.

Изначально логотип представлял собой монету (копилку), представляя собой визуализацию основного направления деятельности банка. В процессе ребрендинга ПАО «Сбербанк» символ был значительно доработан, добавлен блик, преобразованы купюры, которые стали походить на галочки, символизирующие высокое качество услуг банка. Шрифт в эмблеме банка так же был изменен на шрифт семейства Fedra, отличающийся легкостью, динамичностью и простотой считывания. Логотип ПАО «Сбербанк» сегодня является олицетворением надежности, стабильности и доверия клиентов, это оказывает положительное влияние на организационную культуру организации и на отношение клиентов к ней.

В корпоративном имидже ПАО «Сбербанк» представлены два основных цвета: белый и зеленый. На сегодняшний день именно сочетание двух вышеуказанных цветов ассоциируется со «Сбербанком». Данное цветовое решение присутствует в форме одежды работников банка: белая блузка и зеленый галстук. Форма сотрудников ПАО «Сбербанк» является отличительным знаком компании, дисциплинирует сотрудников, кроме того, можно сказать, что применение единого дресс-кода в банке позволяет сотрудникам чувствовать себя частью большой команды и, непосредственно, лицом организации.

Основным требованием к речи сотрудников является грамотность, а так же вежливость, основа профессиональной деятельности сотрудников – проявить внимание к абсолютно каждому клиенту, решить его проблему, ответить на интересующий вопрос.

Проанализируем особенности архитектуры и планировки отделений ПАО «Сбербанк». Отметим, что внутреннему и внешнему оформлению отделений ПАО «Сбербанк» уделяет особенное внимание.

Внутреннее оформление отделений банков так же выдержано в цветах, присущих корпоративному имиджу, то есть бело – зеленой гамме. Для планировки помещений отделений банка характерен минимализм, оформление пространства всегда отличается легкостью, лаконичностью, ничего не перегружает внимание клиента и не действует раздражающе. Клиентские зоны в отделениях ПАО «Сбербанк» оформляются фотообоями с информацией от банка, брендинг стен фотообоями является одной из заметных, визитных карточек банка, так же в оформлении зон используются световые панели, сервис – панели.

Внешние вывески отделений ПАО «Сбербанк» так же реализованы в фирменных цветах и оснащены светодиодной подсветкой. В целом, внутреннее и внешнее оформление в отделениях ПАО «Сбербанк» выглядит ярко, лаконично и легко запоминается.

ПАО «Сбербанк» в процессе своей финансово-хозяйственной деятельности старается поддерживать и развивать имеющиеся в организации традиции и ритуалы, так как они имеют особенное влияние на корпоративную культуру.

Традиционно проводятся летние и зимние Сбербанкиады. В целом корпоративный спорт способствует сближению сотрудников и улучшению психологического климата в коллективе, так же проводятся конкурсы, фестивали, театральные вечера. Ежегодно наиболее успешные сотрудники награждаются почетными грамотами, знаками отличия, медалями.

В целом, по проведенному анализу артефактов корпоративной культуры ПАО «Сбербанк» можно констатировать, что организационная культура банка – это особая среда, представляющая собой уникальную нравственно-идеологическую природу, отличающуюся направленностью на надежность и уверенность, как работников, так и клиентов банка.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акперов И.Г. Особенности формирования организационной культуры в современной России: / И. Г. Акперов, Ж. В. Масликова // Сборник научных трудов «Теория коммуникации и прикладная коммуникация». Вестник Российской коммуникативной ассоциации, выпуск 1. Под общей редакцией И. Н. Розиной, 2012. – С. 5-7.
2. Ангелова А. Ю. Совершенствование организационной культуры современных предприятий как фактора повышения эффективности менеджмента // Актуальные вопросы права, экономики и управления : сб. ст. XI Междунар. науч.-практ. конф. : в 3 ч. – Пенза, 2017. – С. 267-271.
3. Арутюнян А. К. О понятии термина «организационная культура» / А. К. Арутюнян, А. В. Черепанов // Современный взгляд на будущее управленческой науки: сборник трудов III научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления. Новосиб. гос. аграр. ун-т. Новосибирск, 2018. – С. 15-17.
4. Иванова Т. Б. Корпоративная культура и эффективность предприятия: Монография / Т.Б. Иванова, Е. А. Журавлёва. – М.: РУДН, 2011. – 152 с.
5. Саенко И. Е. Диагностика уровня развития организационной культуры банковского учреждения // Молодой ученый. – 2016. – № 9. – С. 701-705.

## РАЗВИТИЕ МАРАЛОВОДСТВА В РЕСПУБЛИКЕ АЛТАЙ

Т.А. Афанасьева, аспирант, ассистент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Республика Алтай, являющаяся субъектом Российской Федерации, расположена на юге Западной Сибири в центре Евразийского континента, что накладывает отпечаток на её физико-географические условия и формирование различных видов природопользования. С учётом того, что данное положение представляет собой сочетание различных природных условий для развития хозяйства.

Республика Алтай исторически является зоной обитания маралов. Мараловодческая отрасль является одной из основных сфер занятости жителей сельских территорий Республики Алтай. Помимо большой социальной роли, которую играет мараловодство, оно обеспечивает занятость и сохраняет культурную среду коренных народов Республики Алтай, а также способствует освоению и созданию инфраструктуры в горных приграничных территориях, богатых рекреационным потенциалом. Мараловодческие хозяйства оказывают действенную поддержку органам местного самоуправления: выделяют транспорт для проведения различных мероприятий, ремонтируют школы, содействуют в мероприятиях по тушению лесных пожаров и т.д. [2]

Маралов разводят в естественных условиях на обширных горно-лесных участках – парках, огороженных высокими изгородями. Основная продукция этой отрасли – панты. Панты – это еще не успевшие окостенеть рога оленя или марала, содержащие ценные лекарственные вещества. Срезанные и специально обработанные, они являются важным сырьем фармацевтической промышленности. Панты маралов в восточной медицине считаются одним из наиболее ценных и дорогих лекарственных средств и являются для человека в высшей степени сбалансированной пищевой добавкой, восстанавливающей природные силы организма для предотвращения болезней и хронических состояний.

Пантовое оленеводство (разведение маралов и пятнистых оленей) дает три вида продукции: панты, мясо и побочную продукцию (кровь, половые органы, хвосты). Панты – основной вид продукции отрасли, они являются главным товаром, составляющим экономическую базу всех мараловодческих и оленеводческих ферм. Практически все органы наряду с пантами издавна применяются в народной медицине и имеют большой спрос в странах Юго-Восточной Азии (Китай, Корея, Япония). Недостаточная изученность вторичного сырья ограничивает его широкое использование в России.

В целом пантовое оленеводство и мараловодство – одна из высокодоходных отраслей сельского хозяйства, дающая до 20% валового дохода хозяйств. За годы существования отрасли практиками и учеными разработано более 70 способов консервации пантов, в том числе с применением технических средств, сублимационной сушки и т.д. [1].

На всей территории Российской Федерации насчитывается около 90 тысяч маралов, из них более 55 тысяч – в Республике Алтай. Разведением маралов в Республике Алтай занимаются 59 хозяйств различных форм собственности, в том числе четыре племенных завода и четыре племенных репродуктора. Ежегодно в республике производится более 40 тонн консервированных пантов.

Лидирующее место по количеству предприятий занимают Усть-Канский и Онгудайский районы (17,6 и 16,7%). Если Усть-Коксинский район был традиционной зоной мараловодства, то до перестройки в Усть-Канском районе было всего лишь два предприятия, занимающихся мараловодством, в Онгудайском районе они вообще отсутствовали. В двух районах Республики Алтай (Кош-Агачском и Чойском) имеются лишь три маралофермы с небольшим поголовьем, что обусловлено, с одной стороны, наличием заповедника (Чойский район), с другой – отсутствием надлежащих природно-климатических условий (Кош-Агачский район) [3].

Региональное правительство поддерживает развитие мараловодства и оленеводства на территории Республики Алтай, так как это одна из отраслей, которая является источником поступления средств в региональный бюджет от реализации пантовой продукции.

Несмотря на свою особенность развитие рынка продукции мараловодства в силу ряда причин остаётся на достаточно низком уровне. Это потери денежной выручки сельскохозяйственных производителей от диспаритета цен в результате обменных отношений с основными покупателями их продукции, устаревшие технологии обработки, цепочки посредников, изымающие средства из сельского хозяйства, дефицит платежных средств, приводящих к падению объемов производства и ухудшению финансового положения предприятий. Еще одним сдерживающим фактором развития регионального производства является объем импорта сельскохозяйственной продукции и продовольствия.

Рынок продукции мараловодства фактически объединяет два весьма различных сегмента: рынок сувенирных рогов и настенных медальонов (возможно, и выделанных шкур) – преимущественно вторичный и некоммерческий, сосредоточенный главным образом в крупных центрах региона (Новосибирск, Красноярск), и рынок сырьевой продукции (рога, панты, субпродукты), коммерческий, преимущественно первичной скупки от производителей.

Развитие мараловодства в текущее время идет в своеобразных условиях «ножниц цен», при которых все факторы производства становятся дороже, а закупочные цены на сырье пантов ежегодно уменьшаются. Нельзя не согласиться с авторами статьи «Влияние мараловодческой отрасли на развитие сельских территорий Республики Алтай» А.П. Поповым и А.Ю. Тарасовой в том, что закупочные цены на сырье пантов ежегодно уменьшаются, а это в свою очередь является одной из форм монополии потребителей пантового сырья [2]. Поэтому необходимо заниматься поиском новых возможных потребителей, что говорит о том, что необходимо развивать маркетинговую политику хозяйств.

Направлением развития маркетинговой политики, по-нашему мнению, может стать разработка программы маркетинга отрасли мараловодства, который позволит сформировать и улучшать имидж отрасли, повысить ее конкурентоспособность; расширить возможность реализации продукции мараловодства как на международном, так и на отечественном рынке; привлечь на территорию инвестиции и т.д. Для разработки программы маркетинга отрасли мараловодства необходимо четко понимать особенности отрасли, цели ее развития, что будет являться основным продуктом, кто будет являться конечным потребителем, какие методы и инструменты будут использоваться при продвижении отрасли.

Развитие мараловодства в Республике Алтай позволит решить ряд проблем в регионе, а также положительно отразится на его социально-экономическом развитии.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Глотко А.В. Интеграции в пантовом оленеводстве Республики Алтай [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/integratsiya-v-pantovom-olenevodstve-respubliki-altay>
2. Попов А.П., А.Ю. Тарасова Влияние мараловодческой отрасли на развитие сельских территорий Республики Алтай [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-maralovodcheskoy-otrasli-na-razvitie-selskih-territoriy-respubliki-altay>
3. Слобожанин Д.М. Развитие мараловодства и оленеводства в Республике Алтай / Д.М. Слобожанин // Аграрная наука – сельскохозяйственному производству Сибири, Казахстана, Монголии, Беларуси и Болгарии: сб. научных докладов XX Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 288-289.



# ПРИМЕНЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

М.Р. Бахитова, студентка

Г.А. Рехтина, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

В нашей стране деловые игры возникли в 30-х годах. Первая деловая игра была разработана и проведена еще в СССР в 1932 году М.М. Бирштейн. В 1938 году деловые игры в СССР постигла участь ряда научных направлений, в итоге они были запрещены. Их второе рождение произошло в 60-х г., после того как появились первые деловые игры в США. В настоящее время они используются в школах и вузах, в их учебном процессе, как педагогическая технология, или один из методов обучения, при проведении социально-психологических тренингов и в организациях для решения психологических и социальных задач.

Деловые игры создавались с целью помочь руководителям принимать наиболее рациональные решения в тех или иных организациях. В игре обязательно должна имитироваться рабочая обстановка. Среди участников распределяются роли должностных лиц, имеющих отношение к поставленной проблеме. Различие ролевых целей и наличие общей цели игрового коллектива способствует созданию атмосферы реальных отношений между коллегами и той обстановке, в которой предстоит принимать решения настоящим работникам [1].

Как утверждает Н. Самоукина, деловые игры являются активными методами обучения и развития персонала, в условиях которых достигается 100% активность всех участников [3]. По мнению Д.С. Бакулиной, Т.Ю. Калошиной и И.Э. Толстовой, «организация и игры работают вместе. Они работают как концепция...» [4]. В настоящее время наблюдается большое разнообразие деловых, развивающих и учебных игр.

- Командные игры (участники распределяются в команды, которые отдельно друг от друга решают одинаковые или разные учебные задачи в форме мозговой атаки, затем каждая команда выбирает своего лидера, который презентует результат групповой работы).

- Ролевые игры (участники получают определенные роли и участвуют в деловой игре с позиций заданных ролей – это могут быть роли докладчика, критика, аналитика, задающего вопросы, слушателя, коммуникатора и т.п.).

- Имитационные игры (выбираются профессиональные ситуации, которые проигрываются в имитационном режиме с возможно более точным воспроизведением условий реальной профессиональной деятельности).

- Моделирующие игры (конструируются абстрактные ситуации, в которых у слушателей развиваются компетенции, необходимые для успешной работы в офисе) [3].

Технология деловых игр направлена на развитие умений: анализировать конкретные ситуации, принимать достойные решения и применять их на практике. Деловая игра – это средство развития профессионального мышления, в рамках которого человек приобретает способность анализировать те или иные ситуации, расставлять для себя приоритеты и решать поставленные профессиональные задачи. Она представляет собой последовательность действий, которые сотрудники должны выполнить для достижения определенного результата. Просчитанная последовательность действий, направленная на решение конкретной задачи или достижение неявной цели с учётом психологических наклонностей объекта и других особенностей ситуации называется стратегиями.

Существует две модели обучения, они различны по своему основному принципу: индуктивная классическая и дедуктивно-номологическая модели. Индуктивная модель крайне распространена в стратегической форме обучения и реализуется посредством другого сценария: в начале рассматривается пример, в дальнейшем из него формируется общая тема. Например, исходя из конкретной притчи, можно получить более общий, целостный смысл.

Однако притча не содержит в себе стратегии, что ориентирует мысль в большей степени не к конкретной практике, а к общему жизненному смыслу. Стратегема же в отличие от неё, способна направлять движение мысли в конкретное заданное направление всеобщего смысла, а также создавать элемент общего видения ситуации и путей её продуктивного решения. Дедуктивно-номологическая модель обучения реализуется следующим образом: на первом этапе рассматривается общая тема, после чего осуществляется переход к конкретным примерам [5].

Чтобы деловая игра помогла реализовать конкретные цели, можно выбрать игры из уже существующих или же разработать свои собственные. Первым делом следует выявить корень проблемы, с которой сталкивается тот или иной сотрудник, затем определиться с задачей и остановиться на соответствующей теме. Далее следует задача посложней, нужно придумать условия игры, так, чтобы они были максимально приближены к реальным ситуациям. Сотрудник должен проявить себя в поставленной ситуации, что поможет организации выявить недостатки. Поэтому следует выбрать соответствующую форму игры.

В деловой игре выделяют следующие этапы:

1. Введение в игру (этот этап помогает участникам понять цель игры и основные правила ее проведения);
2. Разделение участников на группы;
3. Анализ ситуации;
4. Обсуждение ситуации всей группой. Разработка групповой структуры;
5. Сам игровой процесс (анализ ситуации, принятие решения, его оформление);
6. Подведение итогов игры. Анализ деятельности групп. Оценка эффективности работы участников и групп;
7. Разбор оптимального варианта;
8. Общая дискуссия [1,2].

Для деловых игр характерно: жизненность и типичность ситуаций, рассматриваемых в ходе игры; регулярное повторение задач и процедур, составляющих сущность игры; влияние принятых ранее решений на изменение обстановки в последующие моменты; отсутствие полной информации, т.е. принятие решения в условиях неопределенности, в ситуации риска или противодействия; конфликтность и скрытые резервы; действующие лица (участники/сотрудники); регламентация и определенные правила игры; наглядность последствий принятых решений.

Деловая игра зародилась как инструмент поиска управленческих решений в условиях неопределённости. В настоящее время они используются в учебном процессе, как педагогическая технология, или один из методов активного обучения, при проведении социально-психологических тренингов в организациях для решения различного рода проблем, социальных и психологических задач. Во всех решаются не только профессиональные задачи, но одновременно происходит обучение и воспитание сотрудников. Управление деловой игрой – это психолого-дидактическая система, обеспечивающая оптимальное взаимодействие участников игры: взаимоотношения сотрудников, реализуемость, управление эмоционально-интеллектуальным фоном работы [1,2].

Эффективность деловых игр заключается в том, что они способствуют экономии времени по сравнению со стандартными методами обучения, аттестации или отбора персонала; за совсем небольшое время участники деловых игр проявляют навыки и качества, которые очень тяжело обнаружить при собеседовании или при их тестировании и аттестации. Результаты оценивания деятельности персонала во время деловых игр дают возможность получить полную картину профессиональных и личностных качеств, готовность к высокоэффективной и качественной деятельности. Деловые игры дают возможность приобретать навыки принимать в короткие сроки максимально верные решения в сложных практических задачах [6,7,8].

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Болтаева М.М. Научная статья по направлению Педагогика бесплатно. Тема Деловая игра в обучении, текст научной статьи из научного журнала // Молодой ученый None № 2 (37) февраль 2012.
2. Большат Н.Я. исследовательская работа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru> (дата обращения 28.10.2018 г.)
3. Самоукина Н. Настольная книга менеджера по персоналу: полное практическое руководство / Н. Самоукина. – Ростов на Дону: Феникс, 2015. – 331 с.
4. Бакулина Д.С. Геймификация как способ повышения инновационности сотрудников / Д.С. Бакулина, Т.Ю. Калошина, И.Э. Толстова // Современный взгляд на будущее управленческой науки: сб. трудов науч.-практ. конференции студентов, магистрантов и аспирантов факультета государственного и муниципального управления (14 апреля 2016 г.). Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск, 2016. – С. 14-16.
5. Элитариум – цент дополнительного образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [elitarium.ru](http://elitarium.ru) (дата обращения 15.11.2018).
6. Баранов П.В. Игровая форма развития коммуникации, мышления, деятельности / П.В. Баранов, Б.В. Сазонов. – М., 2008. – 240 с.
7. Быченко Ю.Г. Деловые игры в школе бизнеса / Ю.Г. Быченко, О.Ю. Красильников. – Саратов: СГУ, 2001. – 135 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М., 2014. – 263 с.

## УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

С.А. Белоусова, магистрант

Научный руководитель: Б.А. Ковтун, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Управление человеческими ресурсами представляет собой совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их интеллектуальных и физических способностей при выполнении трудовых функций.

Главная задача в области управления человеческими ресурсами в учреждениях здравоохранения состоит в способности создать условия для реализации каждым работником своих потенциальных возможностей и найти в каждом конкретном случае необходимый инструмент воздействия на человека в целях решения стоящих задач.

Структура управления человеческими ресурсами включает в себя следующие направления деятельности:

- планирование ресурсов: разработка плана удовлетворения потребностей в людских ресурсах и необходимых для этого затрат;
- набор персонала: создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям;
- отбор: оценка кандидатов на рабочие места, отбор лучших из резерва, созданного в ходе работы;
- определение заработной платы и компенсации: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения персонала;
- профориентация и адаптация введение нанятых работников в организацию и подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от них организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку;

- обучение: разработка программ обучения персонала в целях эффективного выполнения работы и его продвижения;
- оценка трудовой деятельности: разработка методик оценки трудовой деятельности и доведение ее до работника;
- повышение, понижение, перевод, увольнение разработка методов перемещения работников на должности с большей или меньшей ответственностью, развитие их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма;
- подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе: разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров;
- трудовые отношения: осуществление переговоров по заключению коллективных договоров;
- занятость: разработка программ обеспечения равных возможностей занятости (гарантии занятости и снижения текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и побуждают работников к повышению эффективности своей работы).

Среди множества качеств, которыми должны обладать специалисты по управлению человеческими ресурсами, наиболее важны:

- знание бизнеса (сферы деятельности предприятия);
- профессиональные знания и навыки в области управления персоналом;
- лидерство и умение управлять;
- способность к обучению и развитию.

Планирование персонала как одна из важнейших функций управления персоналом состоит в количественном, качественном, временном и пространственном определении потребности в персонале, который необходим для достижения целей организации. Планирование персонала следует рассматривать в прямой взаимосвязи с планированием кадрового потенциала организации и планированием карьеры ее сотрудников.

Построение системы управления человеческими ресурсами опирается на определенные принципы, которые реализуются во взаимодействии. Их сочетание зависит от конкретных условий функционирования системы управления человеческими ресурсами в любой организации.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аксенова Е.А. Управление персоналом: Учебник для вузов / Е.А. Аксенова. – М: ЮНИТИ, 2014 – 560 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами./ М. Армстронг. - СПб.: Питер, 2013. – 848 с.
3. Вахрушина М.А., Управленческий анализ /М.А. Верхушина. – М.: Омега-Л, 2014.- 432 с.
4. Муниципальное управление социально-экономическим развитием Маслянинского района Новосибирской области: монография / В.В. Леонов, В.Н. Папело, В.М. Головкин [и др.]; под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. В.Н. Папело. – Новосибирск: Сиб. акад. гос. службы, 2008. – 408 с.
5. Denisov A.S. Staffing of sustainable rural development project management / A.S. Denisov, V.N. Papelo, B.A. Kovtun, I.S. Poddueva // Espacios, 2017. – Vol. 38 (№ 48). P 11-14.
6. 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.

# **ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГАЛИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

А.С. Богданова, студентка

Т.А. Афанасьева, ассистент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

На сегодняшний день сферы промышленности и торговли являются одними из ведущих отраслей экономики Российской Федерации, и особенно это стало заметно после вступления России во Всемирную Торговую организацию. Сфера торговли играет большую роль в формировании ВВП, обеспечивает большую часть населения страны рабочими местами, влияет на развитие инфраструктуры региона. Таким образом, промышленность и торговля оказывают положительное влияние на социально-экономическое развитие как всей страны, так и её регионов.

Конкурентоспособность российских торговых организаций в большинстве своём зависит от плодотворного государственного подхода к данному вопросу. Необходимо образование и понимание существующих и вновь образующихся форм взаимодействия государственных органов между собой и взаимодействия их с организациями, действующими в сфере торговли.

Торговля - вид предпринимательской деятельности, связанный с приобретением и продажей товаров. Она бывает нескольких видов, а именно: оптовая, розничная и развозная, разносная, посылочная и комиссионная [2].

В Федеральном законе от 8 декабря 2003 г. N 164-ФЗ «Об основах государственного регулирования внешнеторговой деятельности», даётся следующее определение внешнеторговой деятельности - это деятельность по осуществлению сделок в области внешней торговли товарами, услугами, информацией и интеллектуальной собственностью.

Торговая политика Российской Федерации является частью экономической политики Российской Федерации. Целью торговой политики Российской Федерации является формирования подходящих условий для российских экспортеров, импортеров, производителей и потребителей товаров и услуг. Осуществление торговой политики Российской Федерации посредством использования методов государственного регулирования внешнеторговой деятельности [3].

Основополагающими для организации государственного управления в области промышленности и торговли являются следующие принципы:

- комплексность развития разных отраслей промышленности и торговли;
- максимальное использование трудовых, природных и технико-технологических ресурсов
- приоритетность развития наукоемких, высокотехнологичных и экологически чистых промышленных производств;
- равенство прав, самостоятельность и ответственность субъектов промышленной деятельности независимо от их формы собственности и отраслевой принадлежности;
- целевой характер предоставления мер государственной поддержки субъектам промышленной деятельности за счет бюджетных средств;
- дифференцированный подход к стимулированию и поддержке различных субъектов промышленной деятельности в зависимости от их социально-экономической значимости и перспектив развития;
- гласность и обоснованность критериев, на основании которых реализуется государственная поддержка субъектов промышленной деятельности [4].

Государственное управление в сфере торговли осуществляется через следующие действия:

- принятие и реализация нормативных правовых актов в области обеспечения промышленного производства на основе законодательства РФ;
- налоговое регулирование;
- создание государственных унитарных предприятий;
- участие в управлении субъектами промышленной деятельности;
- регулирование цен и тарифов;
- предоставление государственно-правовых гарантий субъектами промышленной деятельности;
- формирование заказов для государственных нужд;
- государственная поддержка реформирования предприятий промышленности;
- обеспечение качества и безопасности продукции субъектов промышленной деятельности [5].

Деятельность государственного управления и степень государственного управления сферой торговли на всех уровнях власти оказывает существенное влияние на экономическое состояние отрасли.

Для повышения эффективности государственного управления на всех уровнях необходимо создание крепкой связи и качественного взаимодействия всех звеньев государственной власти в России. Решение этой задачи требует комплексного и системного подхода, потому как имеет общественно-экономический характер.

Согласно Конституции Российской Федерации, к ведению Российской Федерации в данной сфере относится управление федеральной государственной собственностью, установление основ федеральной политики и федеральных программ экономического развития, установление правовых основ единого рынка. К совместному ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации относится разграничение государственной собственности, в том числе и в промышленной сфере.

Вне пределов ведения Российской Федерации и полномочий Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации субъекты Российской Федерации обладают всей полнотой государственной власти [1].

Государственное управление в области промышленности и торговли осуществляют Министерство промышленности и торговли Российской Федерации, подведомственное ему Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии, а также Федеральная антимонопольная служба, Федеральная служба по тарифам и Федеральная служба по регулированию алкогольного рынка.

Основной целью государственного управления в области промышленности и торговли является формирование высокоэффективного промышленного комплекса, способного приспособиться к требованиям внутреннего и внешнего рынков и обеспечивать выпуск конкурентоспособной продукции.

Для осуществления поставленной цели государственному управлению в данной сфере необходимо решить такие задачи, как: стабилизация промышленного производства с последующим ростом объемов выпускаемой продукции; развитие научно-технического и промышленного потенциала; создание оптимальной структуры промышленности; стимулирование производства высококачественной и конкурентоспособной продукции; формирование условий для расширения масштабов производства с использованием наукоемких и ресурсосберегающих технологий; создание новой импортозамещающей и экспорто-ориентированной высокотехнологичной продукции; увеличение доходов бюджета; обеспечение занятости и роста благосостояния населения; развитие предприятий малого и среднего бизнеса, в том числе на базе реструктуризированных промышленных предприятий.

Итак, сфера промышленности и торговли в экономике современной России занимает одно из ключевых мест, посему требует особого внимания со стороны государства. Государство на всех своих уровнях обязуется создать благоприятную среду для развития

организация, задействованных в торговле, поддерживать их конкурентоспособность, а также регулировать внешнеторговую деятельность.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации
2. Федеральный закон от 28 декабря 2009 г. № 381-ФЗ «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации»
3. Федеральный закон от 8 декабря 2003 г. № 164-ФЗ «Об основах государственного регулирования внешнеторговой деятельности»
4. Учебник торгового права: учебник для вузов / Г.Ф. Шершеневич; предисловие В. А. Белова – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 335 с.
5. Щур-Труханович Л. В. Методы государственного регулирования торговой деятельности: оценка полноты и содержания // Торговое право. – 2012. – № 2. – С. 34.

### LEADERSHIP. ARE LEADERS BORN OR BECOME?

A.S.Bogdanova, student  
V.V. Kuzmina, senior lecturer  
*Novosibirsk state agricultural university*

There are many definitions of leadership. I have chosen one that fully reflects the essence of leadership. The author of this definition is Paul Hersey. He defines leadership in the following way: «The ability to work with other people and guide them towards a common goal». With this definition, anyone whose goals depend on the participation of other people can assume the role of a leader.

I like this definition because it fits the philosophy of «leadership at all levels», so it is important for understanding that leaders are not only people who occupy high-ranking positions.

According to the definitions I have formulated the qualities that in my opinion are inherent in the true leader, namely:

- 1) self confidence;
- 2) the ability to listen to the opinions of others;
- 3) the ability to set goals;
- 4) ability to be disciplined;
- 5) belief in what you do;
- 6) ability to inspire;

Research suggests that extraversion is consistently associated with obtaining leadership positions and leader effectiveness. There is also some evidence that being bold, assertive, or risk-taking can be advantageous for leaders. Leaders also need to be smart to analyze situations and figure out courses of action. So, intelligence is associated with leadership, but perhaps not general IQ, but social intelligence - understanding of social situations and processes - is the component of intelligence that is important for leadership. Finally, some sort of empathy, or ability to know followers, is also advantageous for leaders (although much of this is learned). As the leadership scholar Bernard Bass noted, «The leader must be able to know what followers want, when they want it, and what prevents them from getting what they want».

Does this mean that introverts, persons of average social intelligence, or those of us who are not particularly empathic will not make good leaders? Certainly not. Remember, most of leadership is made, not born. So, if you aspire to positions of leadership, then the best course is to embark on a leader self-development plan.

Not everyone understands how to become a leader and not everyone wants to. Another study, from the University of Illinois, identified willingness as the most important factor in succeeding as a leader. Based on a group of undergraduate students enrolled on an introductory leadership theory course, researchers found that those who had the highest levels of self-efficacy gained the most from the course, in terms of leadership skills and made significant gains in non-calculative motivation to lead. They noted this as important as «it suggests that students who enter the classroom at the beginning of the semester already feeling confident as leaders leave the course more motivated to practice leadership even when they feel there is no obvious self-focused payoff».

So are leaders born or made? Some, including Connson Chou Locke, assistant professor of management at the London School of Economics and Political Science, question what is actually being asked by that. «If it is asking whether someone will emerge as a leader among a group of peers, then those types of leaders are born», she says. «But if it is asking whether someone will perform effectively in a leadership position, then that is dependent on the context, the type of job, and the person's ability to develop leadership skills. This cannot be predicted by their traits».

There are not many leaders, their subordinates should be more than commanders. We are people and we live in society. Our life depended on a leader a million years ago, and now it continues to largely depend on them. No matter what anyone says, a leader is necessary in human society.

And if before it was clear who and why can become a leader, now everything is much more complicated.

So at the moment the question of whether leaders are born or made is being especially actively discussed. Some believe that true leaders are born naturally charismatic, influential, and inspiring individuals who are destined to make a mark. But I disagree with that.

While certain people may be naturally predisposed to leadership, just as they are naturally predisposed to athleticism or musicality, I believe it's absolutely possible to cultivate the characteristics and skills necessary to call yourself a leader. Everyone can build their character, develop any qualities in themselves, educate themselves. To become a leader you need to decide to be strong, to be a support for others, not to be afraid of difficulties and to clearly present your way.

As Ivey Professor Gerard H. Seijts illustrates in his compelling article about the behaviours of effective leaders, communications and interpersonal skills are absolutely critical, especially when a crisis erupts or when leaders "have to navigate the rough seas of organizational change." And since "most businesses operate in a complex and uncertain environment", the best business leaders possess foresight, decisiveness and the confidence to take risks – behavioural traits gained by communicating and working with others.

He further observes that when problems occur, leaders need the «visibility» that arises from remaining in touch with your people at all times. Equally vital is a leader's eagerness to communicate widely because there is «no such thing as over-communications during a crisis». He also underscores the critical leadership ability of being able to «connect with people» – to engage them, secure their commitment and gain their trust. Most important, he shows how these mindsets not only help during a crisis, they inevitably help to avoid crises. Effective communication and interpersonal skills provide leaders with an acute understanding of what could happen, how to minimize surprises, and how to keep your people on side – no matter what occurs.

Can people learn to communicate and relate well with others? As I have seen, absolutely. Do leaders need to listen, speak and interact with people effectively? Absolutely. Are leaders born or are they made? I believe that the best leaders learn to lead. They come to appreciate the value of candour and trust. They seek to understand and be understood. And they know that communicating and relating well with people are the only ways to achieve the calibre of leadership that endures.

The most important thing in becoming a leader is constant self-education, development, the desire to move forward and the desire to lead. People want to follow a strong, confident and reliable person. That is what a true leader should be. Remember that your work and its success isn't solely dependent on you; good leaders know how to rally the people around them toward the same overarching goal. If you want your team, your friends, or other people to follow your lead, you need



to get clear on where you want to take them, start down that path yourself, and be willing to hear them and help them along the way.

Often the leaders are not those who from childhood loved to command and watch how others work, as many think. Leaders become those who have become accustomed to bear responsibility for their actions since childhood, finish what they have begun, those who have been able to make choices on their own from an early age, those who are used to fighting for what they want.

Also, sometimes the nature of the future leader is influenced by children's complexes. There is even a whole study, the author of which is modern American researcher A. George. He derived the dependence of leadership on low self-esteem of the individual. According to him there are five types of dependencies that arise in this case:

1. the feeling of insignificance is compensated by the feeling of uniqueness;
2. a sense of moral inferiority - a sense of superiority;
3. a sense of spontaneity - a sense of the highest abilities;
4. a feeling of weakness - a sense of possession of a higher power;
5. a sense of inadequacy - a sense of competence.

In addition, there are many other theories of the formation of leaders.

They are:

1. «Theory of hell» is one of the most famous and common. The leader cannot be any person, you must have certain qualities. They are born, not become.

2. «Situational theory» states that leadership is “born” by a situation. Leadership behavior is determined by the situation, the specifics of the existing tasks and problems that need to be addressed. All great leaders know how to benefit from any situation.

3. Supporters of the “follower leader theory” believe that the leader is made by a retinue.

And some psychological theories of leadership exist, such as:

1. Psychological direction. Leadership is associated with unconscious personality structures, features of child and youth development.

2. Motivational direction. It explains the influence of various motives, their combinations on the activities of political leaders, the style and nature of their decisions.

3. Applied direction. It explores the cognitive and perceptual factors of leadership: stereotypes, the ratio of emotional and rational assessments in the thinking of leaders, their ability to establish cause-effect relationships, etc.

From that we can conclude it is possible not only to be born a leader but also become. So whether you were born with the leadership skills or not, if you want to be a leader you're going to have to work to develop and refine the characteristics of the greats. And remember the more you practice setting and achieving goals for yourself, the more you'll be able to lead others to do this down the road.

## REFERENCES

1. English for public administration students. L.M.Lesheva, S.V.Volodko, T.V.Bondarik. - Minsk, 2006.
2. Management Styles. F. Jones [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.tutorialspoint.com/management\\_concepts/management\\_styles.htm](http://www.tutorialspoint.com/management_concepts/management_styles.htm)
3. Real Talk: Are Leaders Born or Made? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.themuse.com/advice/real-talk-are-leaders-born-or-made>
4. ARE LEADERS BORN OR MADE? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iveybusinessjournal.com/publication/are-leaders-born-or-made/>

# ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА

Е.Н. Бойко, преподаватель высшей квалификационной категории  
Н.А. Фрицлер, преподаватель высшей квалификационной категории  
*ГБПОУ НСО «Колыванский аграрный колледж»*

Современному сельскохозяйственному производству нужны специалисты, способные предлагать и разрабатывать идеи, находить нетрадиционные способы их реализации, то есть самостоятельные, предприимчивые, инициативные, творческие личности.

Подготовить таких специалистов должны учебные заведения, в том числе и наш колледж. Для этого необходимо сформировать у студентов компетенции, предусмотренные Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования.

В государственных требованиях к результатам освоения программы подготовки специалистов среднего звена говорится, что после окончания обучения студенты должны уметь:

- Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
- Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
- Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач.
- Анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий.
- Успешно работать в коллективе и команде.
- Брать на себя ответственность за результаты выполнения заданий.
- Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием.

Стать таким специалистом без хорошо сформированных умений и навыков самостоятельной учебной и исследовательской деятельности невозможно.

Но вчерашние школьники, как показывает опыт работы, слабо владеют навыками самостоятельной работы с книгой и другими источниками информации, не умеют выделять главное, использовать полученные знания в ситуациях, когда необходимо сравнивать, делать выводы, обосновывать ответы, интерпретировать и обобщать результаты деятельности.

Одним из определяющих факторов в подготовке специалиста, отвечающего вышеназванным требованиям, является учебно-исследовательская и научно-исследовательская работа студентов.

Что же активизирует студентов к исследовательской деятельности?

1. Понимание значимости выполняемой работы. Важно психологически настроить студента, показать ему, как социально необходима выполняемая им работа.
2. Обучение студентов методам, приемам исследовательской работы.
3. Участие в олимпиадах по учебным дисциплинам, в творческих и профессиональных конкурсах, в научно-практических конференциях.
4. Факторы контроля знаний (накопительные оценки, рейтинг, нестандартные экзаменационные процедуры). При определенных условиях они могут вызвать стремление к состязательности, что само по себе является сильным мотивационным фактором самосовершенствования студента.
5. Раскрытие потенциала креативности студентов, их общественной активности, самостоятельности, ответственности.

6. Личность преподавателя, поскольку именно он должен быть примером для студента и как профессионал, и как творческая личность, определяющая перспективы его дальнейшего внутреннего роста и развития.

7. Поощрение студентов за успехи в учебе и творческой деятельности.

Исследовательская работа студентов проходит в несколько этапов:

#### 1. Информационный этап

Проводится установочное занятие со студентами, на котором им сообщается о целях и задачах данного исследования, формируется мотивация к выполнению исследования, определяется общее направление работы.

На этом этапе преподаватель:

- обращает внимание студентов на общую тему и подтемы исследовательского проекта;

- информирует о ходе, сроках и этапах работы над проектом;

- создает ситуацию, стимулирующую самостоятельное выполнение проекта.

#### 2. Плановый этап

Проводится коллективное обсуждение темы исследования, обмен идеями. Определяются цели, задачи, структура и форма исследовательских проектов. Обдумываются условия, необходимые для реализации проекта. Определяется поле деятельности. Составляется план работы.

На этом этапе преподаватель:

- анализирует и группирует выдвинутые идеи;

- выделяет среди них наиболее удачные;

- корректирует деятельность студентов;

- помогает студентам составить план работы над исследовательским проектом.

#### 3. Поисковый этап

Определяется комплекс необходимых данных для осуществления работы над исследованием. Выбираются способы сбора информации (наблюдение, анкетирование, социологический опрос, интервью, работа со СМИ, работа с литературой, обзор интернет - информации). Начинается отбор информации, при котором участники исследования получают навыки выбора, классификации и анализа информации.

На этом этапе преподаватель:

- составляет список возможных источников информации;

- следит за ходом исследования;

- проводит консультации по методике сбора и обработки информации;

- корректирует деятельность участников исследования;

- обобщает промежуточные результаты.

#### 4. Обобщающий этап

Производится обработка полученной информации. Интерпретируются факторы, делаются выводы, формируется собственное суждение автора. Уточняется и корректируется структура исследовательского проекта.

На этом этапе преподаватель:

- организует консультирование по обобщению материалов;

- помогает участникам исследования в выявлении проблем и поиске путей их решения;

- продумывает формы совместного обсуждения полученных результатов;

- согласовывает со студентами форму представления проектов.

#### 5. Этап представления и защиты исследовательского проекта

Студенты представляют и защищают свои исследования, демонстрируют приобретенные знания и умения, анализируют проблемы, определяют перспективы дальнейшей работы.

На этом этапе преподаватель:

- определяет время и форму защиты исследовательских проектов;

- готовит сценарий защиты проектов;

-оказывает помощь студентам в подготовке защиты проектов.

#### 6. Аналитический этап

Анализируются результаты работы над проектами (в виде конференции).

На этом этапе преподаватель помогает студентам определить результаты, достижения и проблемы, а также перспективы дальнейших исследований.

В целях создания необходимых условий для творческого роста и развития студентов, повышения качества исследовательской деятельности и формирования навыков публичных выступлений необходимо:

1. Систематически проводить анализ проведенных конференций.
  2. Тематику и направленность студенческих научно-исследовательских работ составлять с учетом современных требований специфики образовательного учреждения и практической направленности.
  3. Необходимо разработать план подготовки и хода выполнения работы, определить кандидатуры студентов, привлекаемых к научно-исследовательской деятельности.
  4. Выполнение работы должно стать совместной деятельностью руководителя и студента: в ходе работы преподаватель оказывает посильную помощь в подборе, систематизации материалов и их оформлении вносит своевременные коррективы.
  5. Непосредственно перед выступлением руководителю необходимо совместно со студентом, выделить основную содержательную часть, с учетом регламента выступления.
  6. Присутствие руководителя студенческой работы на конференции обязательно.
- Таким образом, исследовательская работа студентов служит одной общей цели - формированию высококвалифицированного, творчески мыслящего специалиста, способного самостоятельно решать стоящие перед ним задачи.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пастухова И.П., Тарасова Н.В. Основы учебно-исследовательской деятельности студентов: учеб.-метод. пособие для студ. средн. проф. учеб. заведений - М.: Издательский центр «Академия», 2010. - 160 с.
2. Волчанский М.Е., Петров А.В. Организация научно-исследовательской работы студентов вузов / ВолГМУ - Волгоград, 2004. – 12 с.
3. Иванова Ж.Г. Организация исследовательской работы студентов // Педагогическое мастерство: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2012 г.). - М.: Буки-Веди, 2012. - С. 224-226.
4. Кругов В.И. и др. Основы научных исследований. - М.: Высшая школа, 1989. - 400 с.
5. Рыжов В.Н. Основы учебно-исследовательской деятельности студентов: Курс лекций для студентов педагогических училищ и колледжей. - Саратов, 2009. - 97 с.

# **СТУДЕНЧЕСКОЕ ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ - ЗАЛОГ УСПЕХА ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ГБПОУ НСО «КОЛЫВАНСКИЙ АГРАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

Е.Н. Бойко, преподаватель высшей квалификационной категории  
Н.А. Фрицлер, преподаватель высшей квалификационной категории  
*ГБПОУ НСО «Колыванский аграрный колледж»*

Успешность повышения конкурентоспособности и карьерного продвижения молодежи во многом определяется принятием верного решения при выборе сферы деятельности. Оказание услуг по профессиональной ориентации ведет к увеличению возможностей построения различных вариантов развития успешной карьеры – осознанной социальной позиции и поведения, связанных с профессиональной деятельностью, повышению профессиональной и личностной мобильности, что и является итогом социальной адаптации данной категории граждан.

По своему построению система профессиональной ориентации является сложной структурой, объединяющей деятельность школ, профессиональных образовательных учреждений, государственных органов управления, средств массовой информации, семьи, других социальных институтов, ответственных за образование и трудоустройство молодежи.

Приоритетным направлением работы в колледже является волонтерское движение среди студентов по профессиональной ориентации молодежи. Оно позволяет совершенствовать систему профориентации и создание единого пространства общего и профессионального образования.

Студенческое волонтерское движение позволяет проводить:

- позиционирование колледжа как образовательного учреждения, соответствующего современным требованиям;
- повышение информированности учащихся школ о востребованных профессиях и специальностях;
- формирование у учащихся и выпускников школ мотивационной основы для получения среднего профессионального образования.

С 2016 года в колледже сформирован волонтерский отряд из числа студентов, проживающих в различных районах Новосибирской области.

Работа волонтерского отряда организована в следующих направлениях:

- формирование и подготовка команды студентов, способных эффективно представлять школьникам и другим заинтересованным лицам;
- участие в подготовке и проведении массовых социально-культурных, информационно-просветительских мероприятий;
- осуществление рекламно-информационной деятельности, направленной на пропаганду Колледжа;
- помощь школьникам и неработающей молодежи в выборе будущей профессии;
- разработка и внедрение профессиональных проектов, профориентационных программ;
- организация профессионально-ориентированных мероприятий, акций и участие в них;
- изучение и обработка международного и отечественного опыта по вопросам профориентационного движения;
- создание модели профориентационной работы Колледжа через взаимодействие студентов со школьниками, абитуриентами, школами.

Поскольку развитие способности к осознанному выбору - процесс длительный и личностно-ориентированный, деятельность волонтеров – профориентаторов носит комплексный характер и рассчитана на учащихся от 7 до 11 классов, предполагая

познавательную и социальную направленность.

Профориентационная работа волонтеров состоит из нескольких этапов и включает в себя ряд мероприятий:

1 этап. Профессиональное просвещение потенциальных абитуриентов и их родителей (профинформация, профпропаганда, профагитация).

Стремясь учитывать возрастные и психологические особенности школьников, мы предполагаем возможность использования широкого спектра форм профориентации.

Главное здесь - активная жизненная позиция, ответственность и высокая цель - желание изменить этот мир к лучшему! По принципу «равный-равному» волонтеры передают сверстникам информацию на мероприятиях, в выступлениях на сцене, на занятиях с элементами тренинга, в ролевых и интерактивных играх.

Волонтеры-профориентаторы участвуют в следующих мероприятиях:

- «Ярмарка профессий» - ежегодное профориентационное мероприятие, проводимое по линии ЦЗН НСО. Волонтеры выступают на нём с презентацией профессий и специальностей нашего колледжа;

- конкурс плакатов «Профессия моих родителей» - совместная деятельность, позволяющая развивать интерес у молодежи к миру разных профессий. Волонтеры готовят сценические постановки в образах героев профессий, связывая сценарий мероприятия с профориентационной деятельностью;

- акция «День профессий», основной идеей которой является информирование учащихся 9 -11 классов через презентацию сфер профессиональной деятельности и раздаточного материала.

Мастер-классы, викторины и конкурсы для выпускников школ по профессиональному ориентированию.

Результатом этих мероприятий является развитие у школьников стремления расширить свои познания о сферах профессиональной деятельности, формирования представлений о собственных интересах и возможностях (формирование образа «Я»); приобретение первоначального опыта в различных сферах профессиональной деятельности.

В течение учебного года волонтерами по школам рассылаются рекламные буклеты, презентации, правила приема. Для выпускников Колыванского, Коченевского, Новосибирского и других района проводятся Дни открытых дверей. Волонтеры, совместно с преподавателями, в доступной форме рассказывают о специальностях, проводят экскурсии по колледжу; организуют студенческие концерты.

Участники волонтерского движения оформили в фойе колледжа стенд для абитуриентов, где размещена исчерпывающая информация о специальностях, порядок подачи документов для поступления, иные сведения; а также разработали мультимедийные презентации, которые рассылаются по школам с рекламной информацией о специальностях и рабочих профессиях, по которым можно обучиться в колледже.

2 этап. Диагностика

Предусматривает выявление мотивов и степени осознанности выбора абитуриентами специальности (профессии), интересов и склонностей учащихся 9 и 11 классов школ районов НСО.

С 2017года студенты волонтерского движения проводят мониторинг прогнозирования поступления абитуриентов в колледж среди учащихся школ районов НСО. Работа связана с ориентацией учащихся на поступление в колледж для приобретения конкретной профессии в соответствии с индивидуальными способностями и возможностями школьников.

Так в 2017-2018гг гг. представители-волонтеры посетили 16 школ в 4-х районах области. В анкетировании были задействованы около 1700 учащихся. Это дает возможность создать базу анкетных данных, что облегчает дальнейшую работу по набору абитуриентов.

Результаты мониторинга позволяют определить перечень наиболее популярных профессий и специальностей и сделать прогноз выполнения плана приема абитуриентов.

3 этап. Информационно - агитационный

Одним из обязательных условий ведения профориентационной работы является сотрудничество со СМИ и рекламными агентствами с целью воздействия (осуществление профпропаганды, профагитации) на потенциальных потребителей образовательных услуг колледжа. Студенческий волонтерский профориентационный отряд принимает участие в разработке рекламных объявлений, роликов, газетных публикаций о колледже. Ежемесячно выпускается газета «Студенческая жизнь», в которой размещается информация о студенческой жизни, результатах работы волонтерского профориентационного отряда.

В 2018 году студенты – волонтеры приняли активное участие в телевизионном проекте «Брифинг студентов и работодателей» на канале «Вести России 24».

Волонтерское движение по профориентационной работе, на наш взгляд, может стать залогом успеха в ходе приемной кампании. Идея создания волонтерского движения возникла с учетом того фактора, что подросткам намного легче понять и принять позицию практически своего ровесника, который уже определился в выборе профессиональной деятельности.

В этой связи данная форма профориентационной работы актуальна, и поскольку позволяет образовательному учреждению посредством студенческого волонтерского движения осуществлять эффективную работу по профессиональной ориентации молодежи.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Богданова Е. В. Теория и практика организации волонтерской деятельности студентов / Е. В. Богданова; М-во образования и науки РФ, Новосибирский гос. пед. ун-т. – Новосибирск: НГПУ, 2013. – 156 с.

2. Загладина, Х. Т. Продвижение культуры волонтерства в современной российской школе: проблемы и перспективы / Х. Т. Загладина, Т. Н. Арсеньева // Воспитание школьников. – 2015. – № 10. – С. 10-14. Взаимосвязь между социальной активностью граждан и волонтерством. Продвижение

3. Певная, М. В. Студенческое волонтерство : особенности деятельности и мотивации / М. В. Певная // Высшее образование в России. – 2015. – № 6. – С. 81-88. – Библиогр.: с. 87 (13 назв.)

4. Фришман И.И. Мирошкина М.Р. Подготовка волонтеров (программы, рекомендации, модели опыта) // Приложение к Внешкольник. 2004. № 6.

## НЕОБХОДИМОСТЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

И.А. Бородин, магистрант

Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

В настоящее время как никогда актуален принцип «образование в течение всей жизни». Одно из необходимых условий качественного выполнения работниками трудовых обязанностей – развитие и эффективное функционирование системы постоянного обновления знаний и компетенций персонала.

В каждой организации персонал имеет ключевое значение. Без персонала нет организации. Без квалифицированных кадров ни одна организация не сможет достичь своих целей. Современная организация стремится максимально эффективно использовать потенциал своих работников, создавая все условия для наиболее интенсивного развития.

Повышение квалификации персонала организации представляет собой непрерывный процесс, который может заключаться как в новых концепциях, так и в стандартных

подходах.

Повышение квалификации – представляет собой получение дополнительного профессионального образования. В связи с повышением требований к уровню профессиональных знаний и необходимости освоения современных методов решения производственных задач повышений квалификации стало неотъемлемой частью большинства организаций.

С июля 2013 года Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит понятия «повышение квалификации», оно заменено термином «дополнительное профессиональное образование». При этом понятие «повышение квалификации» осталось в иных нормативно-правовых актах.

Подготовку и переподготовку кадров для собственных нужд определяет работодатель (ч. 1 ст. 196 Трудового кодекса РФ) на основании общепринятого коллективного соглашения или трудового договора, порядок и сроки повышения квалификации так же обговариваются при его составлении (ч. 2 ст. 196 Трудового кодекса РФ).

Направление работников на курсы повышения квалификации осуществляется в случае, если это является условием выполнения конкретных видов деятельности. Согласно с некоторыми законами РФ работники, определённых сфер, должны периодически проходить курсы повышения квалификации для закрепления и подтверждения своей компетенции, а так же права занимать свою должность. Примером являются:

- государственные и муниципальные служащие, сотрудники правоохранительных органов, образовательных и медицинских учреждений, работники МЧС и т.д.
- работники автодорожного и железнодорожного, а также водного и воздушного транспорта, чья деятельность на прямую связана с безопасностью пассажиров.

Организация курсов повышения квалификации и время на их прохождение зависит за частую от потребностей работодателя и объёма, получаемых знаний:

- краткосрочное (не менее 72 часов) курсы проводятся непосредственно на месте работы и заканчиваются сдачей экзамена или зачёта;
- тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне какой-то конкретной отрасли, региона, предприятия (объединения), организации или учреждения;
- длительное (более 100 часов) обучение персонала проходит в образовательном учреждении и представляет собой более детальное изучения первостепенных и актуальных проблем науки, техники, технологий, социально-экономических, и прочих проблем, относящихся к конкретному профилю производства.

При этом все образовательные программы которые способствуют повышению квалификации разрабатываются образовательными учреждениями самостоятельно, с учётом потребностей и пожеланий заказчика, руководствуясь установленными образовательными стандартами и направлены исключительно на улучшение профессиональных качеств как одного работника, так и целого коллектива.

Повышение квалификации может проводиться:

- с отрывом от работы
- без отрыва от работы
- с частичным отрывом от работы
- по индивидуальным формам обучения

В случае прохождения работника курсов повышения квалификации с полным или частичным отрывом от работы за ним сохраняется место работы, должность, весь соц. пакет, а так же средняя заработная плата по основному месту работы. Если же заработная плата почасовая, то работнику выплачивается сумма за отработанное время (произведённую продукцию). Время обучения в совокупности с временем труда не должно превышать ежедневную норму рабочего дня (смены) (ст. 187 Трудового кодекса).

При направлении сотрудника на учёбу в другую местность, командировочные расходы оплачиваются в соответствии с установленными тарифами. Кроме этого, за все



время нахождения сотрудника в командировке ему следует выплачивать средний заработок (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

К сожалению не во всех организациях предусмотрено прохождение курсов повышения квалификации и зачастую приходится самому выбирать место для профессиональной переподготовки. К таким местам можно отнести:

- академии (за исключением академий, являющихся образовательными учреждениями высшего профессионального образования);
- институты повышения квалификации (усовершенствования) – отраслевые, межотраслевые, региональные;
- курсы (школы, центры) повышения квалификации, учебные центры службы занятости.

Основанием для направления работников на повышение квалификации могут быть:

- план обучения, в котором указываются причины и цели обучения сотрудников, а также их фамилии и должности;
- приказ руководителя о направлении на повышение квалификации, в котором нужно обосновать производственную необходимость дополнительного образования сотрудника (внедрение нового оборудования, расширение производства и т.п.), а также указать, что он направлен на обучение по инициативе работодателя.

При направлении работников на повышение квалификации работодатель заключает договор с образовательным учреждением.

В документе указывается программа и форма обучения (заочная, очная, очно-заочная), стоимость и срок обучения работника, а так же на именован документ, который он получит после прохождения курсов. Договор должен быть составлен в двух экземплярах один из которых остаётся у работника а другой в образовательном учреждении (организации).

После прохождения повышения квалификации работодатель должен заключить с работником дополнительный договор с прописанными в нём обязанностями сотрудника после завершения обучения (ч. 2 ст. 197 Трудового кодекса РФ).

Повышение квалификации персонала организации является не просто актуальной проблемой, а требованием современного рынка труда. Данное обусловлено тем, что квалифицированные кадры, обученные в соответствии с современными тенденциями, являются не только залогом стабильной деятельности организации, но и стратегическим конкурентным преимуществом.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) с изменениями и дополнениями Система ГАРАНТ: [Электронный ресурс]:– Режим доступа: <http://base.garant.ru/>
2. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом – М.: Инфра-М, 2016. – 448 с.
3. Стародубцев С.О. Необходимость повышения квалификации трудового персонала как фактор успешного развития организации // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 559-561. [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26928/>
4. Повышение квалификации [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://info-personal.ru/obuchenye-rabotnikov/povyshenie-kvalifikacii-trebovanie-trudovogo-zakonodatelstva/>

# ОПЫТ СОЗДАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА: ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

М.В. Буркова, магистрант

Научный руководитель: Е.В. Киселева, канд. пед. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Отвечая на современные вызовы, педагогическое сообщество определило новые пути развития образовательных организаций Новосибирской области, направленных на создание условий для непрерывного повышения качества образования. Одно из направлений такого развития – это создание на базе существующих образовательных учреждений образовательного комплекса (центра).

С 2011 года в Новосибирске и в Новосибирской области реализуется проект «Внедрение принципов Системы менеджмента качества в деятельность образовательных организаций Новосибирской области», с 2017 проект реализуется по инновационным направлениям, позволяющим совершенствовать образовательное пространство региона, поддержать его конкурентоспособность. Такими направлениями являются:

- нормативно-правовое регулирование деятельности образовательных комплексов на основе принципов (положений) управления качеством;
- присоединение дошкольных образовательных организаций (ДОО) к школе, которое становится одним из путей модернизации системы образования в НСО.

Образовательный комплекс можно создавать по трем моделям. Первая модель предполагает строительство нового здания для дошкольной образовательной организации и прикрепление его к существующей организации среднего образования как отдельного уровня. Вторая модель предполагает открытие дошкольных групп на базе школы, что требует выделение части существующего здания и передачи его дошкольному уровню. Первая и вторая модель предусматривают формирование новых коллективов педагогов в образовательном комплексе. Третья модель предполагает объединение ранее существовавших образовательных организаций в одно юридическое лицо, что требует объединение двух ранее независимых педагогических коллективов и вызывает ряд трудностей, связанных с формированием нового коллектива [1].

Анализируя процесс оформления документов по 1-й модели создания образовательного комплекса (далее – ОК), а именно – путем создания дошкольного отделения (ДО) и присоединения его к действующему образовательной организации (ОО), мы пришли к выводу, что необходимо уделить особое внимание детальной разработке методических рекомендаций, алгоритмов по организации работы в данном направлении с учетом особенностей каждой модели создания ОК. В частности, алгоритм пошаговых действий по 1-й модели может быть таким:

1. Учредитель издаёт распоряжение об открытии ДО;
2. Формирование банка проектной документации по созданию дополнительных мест для детей дошкольного возраста в здании ОО, проведение строительных работ согласно условиям;
3. Оценка материально-технических ресурсов, составление плана совершенствования материально-технической базы;
4. Создание локальных актов, которые будут регламентировать деятельность ДО;
5. Изменение Устава ОО и его регистрация в инспекции ФНС;
6. Получение:
  - санитарно-эпидемиологического заключения;
  - заключения о соответствии объекта защиты обязательным требованиям пожарной безопасности;
7. Переоформление лицензии на образовательную деятельность;

8. Внесение изменения в ЕГРЮЛ;
9. Переоформление Свидетельства о государственной регистрации права на земельный участок;
10. Разработка и утверждение штатного расписания, тарификация;
11. Разработка должностных инструкций для работников дошкольного отделения, администрации ОО, сотрудников;
12. Заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам сотрудников ОО;
13. Заключение трудовых договоров с работниками дошкольного отделения;
14. Разработка и утверждение на педагогическом совете общей образовательной программы ОО.

Далее, между учреждением и родителями (законными представителями) заключается договор, которым регулируются взаимные права, обязанности и ответственность учреждения и родителей (законных представителей), возникающие в процессе обучения, развития, воспитания, присмотра, ухода и оздоровления воспитанников.

Принципы построения образовательной программы комплекса основаны на преемственности целей и задач, структуры самой программы, технологий, обеспечивающих развитие, воспитание и образование воспитанников на дошкольном образовательном уровне и далее на уровне начального образования. Образовательная программа дошкольного уровня образования должна быть составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного, начального, основного образования и являться частью общей образовательной программы ОО [2]. Необходимо создать ситуацию, при которой ДО является полноправным участником тех проектов, которые реализует образовательная организация (школа, гимназия). Например, для специализированных классов IT-направления планируется пропедевтика инженерного образования в ДО и методическая тема догимназического уровня «Развитие инженерного мышления дошкольников. Воспитанники ДО осваивают продуктивные виды деятельности, экспериментирование, проводят много опытов, познавая «внутреннее содержание внешнего мира». Можно с полной уверенностью сказать, что выстраиваемая система поможет выпускникам ДО преодолеть психологический барьер при переходе на уровень начального образования.

Например, опыт создания ОК на базе «Новосибирской Классической гимназии №17» города Новосибирска показал, что воспитанники разных образовательных уровней, начиная с дошкольного, активно используют микро- и макросреду гимназии, включающую в себя информационно-библиотечный центр, музей-лабораторию «У истоков города», компьютерные классы, медиахолдинг (у ДО есть своя газета «Теремок»).

Развивается система наставничества – ученики младших классов выступают наставниками у дошколят, а старшие школьники у начальных классов и т.д. Ребята становятся единым коллективом, у которого есть свои традиции. Открытость образовательной системы гимназии обогащает детскую жизнь, делает ее разнообразнее.

Все перечисленное способствует формированию единого образовательного пространства и минимизации рисков, связанных с формированием нового коллектива, принятием ими идеологии, имиджевой политики образовательной организации, к которой они присоединяются или в которую вливаются, сокращают процесс адаптации воспитанников к школе.

Позволим себе сделать вывод, что возможности, появляющиеся при создании образовательного комплекса, доказывают перспективность новой модели образовательной организации и указывают на возможность ее эффективного развития. Но на сегодняшний день юридически не закреплён механизм перевода воспитанников ДОО на следующий уровень образования (уровень начального образования), так как существуют четкие требования приема первоклассников в образовательную организацию, которые учитывают адрес регистрации по микроучастку, что вызывает дополнительные трудности и снижает

эффективность формы организации процесса обучения по модели образовательного комплекса, и могут выступать рисками по процессу создания образовательных комплексов.

В целом можно отметить, что создание образовательных комплексов, повышение их популярности позволит решить наиболее часто возникающие проблемы в образовании и откроет новые перспективы развития образования в городе и в регионе.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Буркова М.В., Печин Ю.В. Образовательный комплекс: проблемы и перспективы создания образовательной организации нового типа / Современный взгляд на будущее управленческой науки: Сборник трудов III научно-практич. конфер. студентов и магистрантов ф-та госуд. и муницип. управления (23 мая 2018 г., Новосибирск). – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2018. – С.39-42.

2. Проект Приказа Министерства образования и науки РФ «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования в новой редакции» (подготовлен Минобрнауки России 09.07.2017) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56619643/> (дата обращения 03.11.2018).

### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Е.А. Вакуленко, студентка

Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Профессиональные стандарты имеют место быть как в области образования, создавая базу для разработки программ профессиональной подготовки и выбора наиболее эффективных методов оценки результатов обучения, так и в области труда, обеспечивая управляемый карьерный рост и профессиональное развитие персонала.

С 1 июля 2016 года вступили в силу поправки в Трудовой Кодекс, полностью меняющие рынок труда. В России появились профессиональные стандарты. Теперь все – и работники, и работодатели – должны жить по-новому. Работодатели должны нанимать сотрудников, соответствующих профессиональным стандартам. А работники – сдавать экзамены, чтобы этим стандартам соответствовать.

Согласно Трудовому кодексу РФ (ст. 195.1) профессиональные стандарты это – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Иными словами, профессиональный стандарт описывает те требования к квалификации работника, которым работник должен соответствовать при выполнении той или иной работы [1].

Универсальность профессиональных стандартов в том, что они детализировано описывает деятельность специалиста, связывая с ее содержанием требования тех или иных знаний и умений.

Наличие профессиональных стандартов в тех областях, работники которых отвечают за здоровье, безопасность и благополучие сограждан логически обосновано и необходимо. Например, транспорт, медицины и другие.

Профессиональный стандарт для работодателей является основой для определения требований к квалификации работников, учитывая выполняемые работниками трудовые

функции, обусловленные применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Так же стоит отметить, что сейчас Российский бизнес все еще не готов к повсеместному внедрению профессиональных стандартов.

Для примера рассмотрим индустрию красоты, в ней большой проблемой введения унифицированных профессиональных стандартов, прежде всего, является огромное разнообразие заведений, оказывающих имиджевые услуги и, как следствие, отсутствие унификации должностей, трудовых функций и должностных обязанностей. В одном салоне красоты есть парикмахер-универсал, в другом – стилист-колорист-визажист, в третьем барбер. В большом салоне: администратор – отдельно, кассир – отдельно, парикмахер – отдельно. А в маленькой парикмахерской: парикмахер – одновременно и мастер, и администратор, и кассир, и он же уборщик помещения.

Решить эту проблему возможно только используя профессиональные стандарты как инструмент управления персоналом. Использование профессиональных стандартов позволит обеспечить идентичность квалификационных требований и должностных обязанностей работников.

Профессиональные стандарты определяют набор необходимых и достаточных требований к квалификации, нужной для осуществления конкретной профессиональной деятельности в должностной иерархии. Описывая требования к трудовым функциям и качеству их выполнения, они позволяют структурировать профессиональную деятельность работника, исключить дублирование трудовых функций по должностям.

Поскольку основой профессионального стандарта является опыт трудовой профессиональной деятельности успешных организаций и предприятий, которые являются лидерами в определенных отраслях и ориентированы на будущее, их конкурентоспособность на мировом и национальном уровне, а также определение требований к качеству выполненных трудовых функций.

Расширение возможностей трудовых перемещений работников и разумной профессиональной сменяемости является главным результатом использования профессиональных стандартов в качестве инструмента управления персоналом. Данный подход содействует расширению возможностей не столько вертикального, сколько горизонтального карьерного продвижения работников, их всесторонней профессиональной самореализации в условиях современной экономической обстановки. Именно в этих целях планируется широко использовать новейшие российские и зарубежные программы, технологии, средства обучения, а также повышение мотивации к росту профессиональной квалификации.

Со временем профессиональные стандарты должны стать эффективным инструментом управления персоналом. В управлении персоналом профессиональные стандарты должны использоваться для подбора и расстановке кадров, для планирования и нормирования труда. Также применяться при решении задач по развитию систем управления персоналом, при создании системы сертификации образовательных стандартов и программ обучения в соответствии с требованиями работодателей, для проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонал, может применяться в качестве дополнения к должностной инструкции.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018).
2. Калошина Т.Ю. Теоретические основы применения профессиональных стандартов в практике управления персоналом [Калошина Т.Ю., Грегул О.В. и др.] // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий: Сб. II Всероссийской (национальной) научной конференции (г. Новосибирск, 25 декабря 2017 г.) / Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск: ИЦ «Золотой колос», 2017. – С. 600-606.

3. Скоро начнутся экзамены на соответствие профстандарту. Для чего они пригодятся кадровику // Электронный журнал «Кадровое дело»: практический журнал по кадровой работе [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/>

4. Забродин Ю.М. Применение профессиональных стандартов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://psyjournals.ru/files/83273/sbornik\\_professionalnie\\_standarty\\_raskhodova.pdf](http://psyjournals.ru/files/83273/sbornik_professionalnie_standarty_raskhodova.pdf)

5. «Зачем нужны профстандарты и кому они обернутся головной болью» [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://www.online812.ru>

6. Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye\\_standarty-praktika-razrabotki-i-vnedreniya-v-rossii](https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye_standarty-praktika-razrabotki-i-vnedreniya-v-rossii)

7. Профстандарты для работодателей и сотрудников. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/blog/profstandarty-dlya-rabotodateley-i-sotrudnikov>

## **ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ**

В.В. Водолазкин, студент

Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

В системе рыночных отношений одно из главных мест занимает рынок, это один из основных факторов производства труда. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей, представляющих государственные, муниципальные, общественные и частные организации. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер, они затрагивают насущные потребности большинства населения страны. Через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости населения и оплаты труда. Существенным следствием процессов, происходящих на рынке труда, становится безработица - в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни.

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, лишившихся работы.

Современная российская экономика встала на путь реформ, перехода к рыночным отношениям. На этом пути, безусловно, имеются издержки, но общая направленность реформ в сторону развития, которому следуют цивилизованные страны мира, является прогрессивной.

Проблемы рынка труда и занятости населения в России сложны и противоречивы. Здесь проявляются как общие закономерности, имеющие место в разных странах мира, так и специфические для нашего государства процессы и явления.

И поскольку главным макроэкономическим показателем в России является рынок труда, необходимо уделить внимание такому направлению как планирование занятости населения, ведь основной для достижения целей является грамотно составленный и продуманный план.

Для начала следует определиться с основными понятиями в планировании занятости населения: трудовые ресурсы, рынок труда, занятость населения. Трудовые ресурсы - экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности. [3]

Рынок труда – это, прежде всего, система общественных отношений, связанных с куплей и продажей товара «рабочая сила». Кроме того, рынок труда является сферой трудоустройства, формирования спроса и предложения на рабочую силу. Его можно трактовать и как механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными противниками. [4]

Занятость населения — это состояние его экономически активной части, которое характеризуется наличием у людей работы, или легитимного, т.е. не противоречащего действующему законодательству, доходного занятия. Иначе говоря, занятость — это обеспеченность людей общественно необходимой работой, приносящей им заработок, трудовой доход.[2]

Ключевым моментом создания хорошего плана, является установление подходящих критериев, факторов, учет интересов сторон, правильное расставление этапов. Участники рынка используют разные критерии оценки рынка:

1. Государство - уровень занятости населения, уровень безработицы.
2. Работодатель - стоимость трудовых ресурсов, доступность трудовых ресурсов, наличие предложения трудовых ресурсов.
3. Работник - наличие спроса трудовых ресурсов, стоимость трудовых ресурсов, требования к трудовым ресурсам. [1]

Соответственно, при составлении плана занятости населения, необходимо учитывать интересы разных сторон и находит компромисс между ними.

Так основные факторы планирования занятости населения в Российской Федерации включают:

- разработка целевых программ содействия занятости населения;
- создание и сохранение рабочих мест;
- составление генеральных схем и их развитие.

Немаловажную роль играет период реализации плана. План может быть: оперативный (до 1 года), краткосрочный (от 1 года до 3 лет), среднесрочный (от 3 до 8 лет), долгосрочный (от 8 до 25 лет). Составление плана занятости населения к каждому из этих промежутков имеет свои особенности, которые необходимо учитывать, поскольку это увеличит достоверность составленного плана. Например, детальность долгосрочного плана может быть на низком уровне, поскольку невозможно учесть всех рисков и изменений на такой долгий период, и зачастую долгосрочные планы носят рекомендательный характер. В то же время, оперативный и краткосрочный план необходимо составлять с высоким уровнем детальности, так как реализация данных планов необходима «здесь и сейчас».

Разнятся и оценки выполнения плана, поскольку невыполнение оперативного или краткосрочного плана может привести к серьезным последствиям, так как они предназначены для быстрого реагирования на те или иные трудности, а вот невыполнение долгосрочных планов доставляет меньше неудобств, поскольку долгосрочный план, как уже говорилось ранее, менее детализирован и имеет скорее рекомендательный характер, и не может своевременно реагировать на все изменения за столь длительный срок.

Однако не стоит недооценивать долгосрочные планы, ибо именно они, как правило, помогают достигать успеха и развития той или иной сферы. Вероятность достижения долгосрочных целей зависит не только от влияния внешней и внутренней среды, но и от эффективности выполнения оперативных, краткосрочных и среднесрочных планов. Только при достижении взаимодействия всех уровней планов, сохранении ориентиров и приоритетов, а также своевременном реагировании на различное влияние, возможно достижения успеха в развитии сферы труда.

При планировании занятости населения должна соблюдаться определенная последовательность:

1. Оценка численности трудовых ресурсов и экономически активного населения.
2. Характеристика структуры предложения (пол, возраст, квалификация и т.д.).
3. Оценка ожидаемого спроса на рабочую силу.

При этом применяется баланс рабочих мест, в котором отражается их наличие к началу планового периода, ввод новых мест, а также их выбытие по экономическим причинам. Разность между предложением и спросом на рабочую силу характеризует прогнозную численность безработных.

Надо также иметь в виду, что в разных регионах рынки труда существенно различаются. Это обусловлено рядом причин:

- социально-экономическое состояние региона;
- специфика производственных предприятий, преобладающих в регионе (убыточные, стратегически важные, перспективные, и т.п.);
- природно-климатические условия;
- наличие полезных ископаемых;
- и другие факторы.

Глобально факторы, оказывающие влияние на занятость населения, можно представить следующим образом:

1. Политические: уровень стабильности, эффективность государственного управления и надзора в сфере труда, полнота законодательной базы в вопросах занятости и безработицы, налоговая политика, уровень коррупции и бюрократизации.

2. Экономические: стабильность экономики в стране, вероятность дефолта или экономического кризиса, эффективность кредитно-финансовой системы, темпы роста экономики, курс национальной валюты, отраслевая структура народного хозяйства, размещение и развитие производственных сил.

3. Социальные: дифференциация населения по уровню доходов, стабильность общественного климата, качество и уровень жизни, уровень образования, уровень социальной защиты населения, образ жизни большинства населения, размер и структура семьи, уровень здравоохранения.

4. Технологические: научно-технический прогресс, доступность новых технологий, уровень внедрения и использования современных технологий.

Так же не следует забывать о множестве разнообразных факторах, оказывающих влияние на общенациональный рынок труда:

- увеличение пенсионного возраста;
- падение спроса на некоторые виды труда в связи с научным прогрессом; в добавок к данному пункту, необходимо производить оценку имеющихся ресурсов по переподготовки кадров, поскольку это прямо влияет на скорый возврат в экономику людей, чьи прежние знания и навыки перестали пользоваться спросом
- зависимость российской экономики от мировых цен на нефть;
- периодическое падение курса национальной валюты;
- осложнение отношений Российской Федерации со странами запада.

В данный момент немаловажную роль играют демографические факторы: сокращение количества экономически активного населения, старение населения, убыль населения.

Стоит обратить внимание на один из современных факторов, который не так распространен в настоящее время, но имеет возможность стать повсеместным в будущем.

Безусловный базовый доход – социальная концепция, предполагающая регулярную выплату определённой суммы денег каждому члену определённого сообщества со стороны государства или другого института. Выплаты производятся всем членам сообщества, вне зависимости от уровня дохода и без необходимости выполнения работы. [5]

Данный фактор оказывает достаточно широкое влияние:

- снижает экономическое неравенство,
- снижает уровень бедности,
- снижает государственные расходы на здравоохранение, поскольку людям становится проще следить за своим здоровьем (больше свободного времени, больше финансов или сохранение достатка),



- улучшает психологический климат работающих граждан, дает гарантии, что человек не станет нищим в случае потери работы или сильного ухудшения здоровья,  
- снизит уровень социальных напряжений.

Однако в данном факторе заключены и негативные последствия, такие как:

- большие государственные расходы,
- злоупотребление системой выплат,
- снижение мотивации к труду,
- резкое повышение количество мигрантов.

Таким образом, планирование занятости населения включает в себя множество факторов, не всегда поддающихся контролю, но тем не менее оказывающих высокое влияние на рынок труда и соответственно достоверность плана. При разработке необходимо учитывать все из данных факторов, что позволит составлять наиболее эффективные планы, которые в свою очередь приведут к устойчивому развитию экономики Российской Федерации.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018), статья 20. [Электронный ресурс] // Система Консультант Плюс URL:[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/#](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/#) (дата обращения: октябрь 2018).
2. Рофе А.И. Экономика труда. - М.: Кнорус, 2010. – 400 с.
3. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
4. Богиня, Д.Л. Основы экономики труда: учеб пособие / Д.П. Богиня, О.А. Гритнова. - М.: Знание-Пресс, 2002. - 387с.
5. Бурчаков А. Добро пожаловать в посттрудовую экономику [Электронный ресурс] // vc.ru – интернет-издание URL: <https://vc.ru/flood/14349-postwork-economy/> (дата обращения: октябрь 2018).

## WAGE SYSTEM OF CIVIL SERVANTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

V.V. Vodolazkin, student  
K.V.Yuzepchuk, student  
S.S. Mashkova, senior lecturer  
*Novosibirsk state agricultural university*

Public service in the Russian Federation is one of the promising areas of work. In public service, a person can realize himself, serve for the good of society and the state, and improve the living conditions of the inhabitants of Russia. In this regard, many young people choose to study in the direction of «State and municipal management». However, in search of work, many people face unacceptable wages for them, usually in connection with a misunderstanding of the wage system of civil servants. That is why it is worth investigating what the salary of a civil servant consists of.

One of the ways to improve the effectiveness of the state civil service of the Russian Federation is to improve the system of remuneration (maintenance) of state civil servants. In the mass media, speeches of politicians, the topic of the exorbitantly high pay of civil servants is periodically raised in comparison with the remuneration of the majority of health, education, culture, and sport specialists financed from the budgets of the Russian Federation, the subjects of the Federation and municipalities. Thus, an illusory idea is created in society about the constantly

outstripping growth of wages in the system of the state civil service. At the same time, the data contained in official documents, literary sources and special studies indicate the opposite.

As practice has shown, the low level of material support for state civil servants has become one of the main deterrents for attracting highly qualified and qualified specialists to the civil service. According to some experts, inadequate material incentives for civil servants, in fact, became a catalyst for bribery and corruption in the public service system. Evidence of this is the trend of increasing cases of bribery in the civil service.

The public sector of Russia is a vast sphere in which a huge number of people are employed. According to statistical information from the beginning of 2017, about 5.4 million Russians work on posts of public servants and as employees of state institutions, who receive salaries from the country's budget. Recall that over the past few years (namely, since 2014), salaries of civil servants and municipal workers have been subjected to a moratorium on the increase [1].

The civil servant's salary is paid in the form of monetary maintenance, which is the main means of providing him with material support and stimulating professional service for a replaced civil service position. The monetary maintenance of a civil servant from the monthly salary of a civil servant in accordance with the replacement of his civil service position and the monthly salary of a civil servant in accordance with the civil service assigned to him by the civil service that make up the salary, as well as from monthly and other additional payments. [2] The maximum district coefficient is 200% of the maximum seniority bonus of 30%, for a class rank of 33% [2] [3].

The amount of official salaries and salaries for the class status of federal state civil servants is established by a decree of the President of the Russian Federation on the proposal of the Government of the Russian Federation. For individual posts of the civil service, a decree of the President of the Russian Federation may establish a monetary maintenance in the form of a single monetary reward, which takes into account the official salary, the salary for a class rank and monthly allowances to the official salary for long service in the civil service, for special conditions of civil service, for work with information constituting a state secret, but not taking into account the bonuses and monthly monetary encouragement. However, it is worth noting that not in the last place is the favor of the authorities, since the leadership independently decides whether to charge extra for special conditions. It is worth noting that the salary of a specialist in the Accounting Board, the Ministry (Department) of Finance is higher than the salary of an employee who replaces a position in the Ministry (department, department) of education or social policy. This is due to the peculiarities of their official activities and the risk of corruption in these departments. In all other respects, the incomes of civil servants are standardized and conditioned by the above-mentioned reasons.

It is also necessary to understand what are the special conditions of payment for labor, it is this category that often raises questions among employees.

For certain categories of state civil servants, special conditions of remuneration of labor may be introduced. Federal Law No. 79-FZ of July 27, 2004 provides for the possibility of establishing a single monetary compensation for some state civil servants, which takes into account all payments, except monthly monetary incentives and bonuses (part 3 of Article 50). The list of civil service positions for which a special procedure for payment of labor may be established is approved by a decree of the President of the Russian Federation on the proposal of the Government of the Russian Federation.[2]

The establishment of special conditions for labor remuneration is based on the assessment of special indicators of efficiency and effectiveness of the activities of state bodies and state civil servants. Generalized indicators of efficiency and effectiveness of the activities of state bodies, the adoption and implementation of managerial and other decisions must be approved by the President of the Russian Federation. Indicators of efficiency and effectiveness of the state body, the adoption and execution of management and other decisions, as well as legal, organizational and documentation support for the implementation of these decisions are approved by a legal act of the state body in accordance with the specifics of its tasks and functions. We should not forget about the future of every civil servant, namely, the pension. From 2019, the introduction of a reform on

raising the retirement age begins. Gradually, the retirement age will be raised, for women - 60 years, for men - 65 years. At the moment, the size of the pension of a civil servant is calculated as follows: depending on the length of service of the civil service and ranges from 45% to 75% of the average monthly earnings of FCS (federal civil servant) minus the old-age (disability) insurance pension, the fixed payment to the insurance pension and the increase in the fixed payment to insurance pension.

For each full year of civil service experience in excess of the minimum retirement experience, the retirement pension is increased by 3% of the average monthly salary. At the same time, the total amount of the pension cannot exceed 75% of the average monthly salary.

Starting from 2019, the government will make the remuneration system of civil servants more flexible, aimed at their motivation. The new wage system should be more efficient, fair and result oriented. The new labor remuneration system will be funded by a IPC (individual pension capital), which should replace the mandatory pension savings. This system will allow civil servants to further save for retirement while they are still working. The mechanism of state guarantees of the safety of individual pension capital will be similar to the system of bank deposit insurance: savings can be used in case of difficult life situations, even if a person is far from retirement. Employees will decide for themselves what part of the salary will be spent on savings, and the state will encourage them with tax benefits. The new system will probably make the pension savings system much more transparent and fairer, first, the employee will be able to control his savings and clearly know about the amount due in the future; pension savings can not be removed in full and after the death of a citizen, they burn.

At the present time, the absence of these normative legal acts makes it impossible to implement the provisions of Article 50 («Remuneration of Civil Servants»), Article 51 («The Fund for Remuneration of Civil Servants and Public Service Employees») and Article 55 («Incentives and Awards for Civil Service») Of the Federal Law of July 27, 2004 No. 79-FZ in the sphere of establishing a special procedure for remuneration of labor. [2]

Thus, the salary of a civil servant is a system consisting of many elements. In addition, do not be afraid of low initial income, as you go through the service, as well as through effective professional and scientific activities, income will gradually and steadily increase.

#### REFERENCES

1. Федеральная служба государственной статистики «Рынок труда, занятость и заработная плата» // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>
2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ. // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/>
3. Районные коэффициенты // [Электронные ресурсы]. URL: <http://www.pfrf.ru/>

# **ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА НА ПРИМЕРЕ МАСЛЯНИНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

И.В. Генза, студент

Научный руководитель: Ю.И. Рыбаков, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Государственная (муниципальная) поддержка - создание государством, муниципальными образованиями экономических и правовых условий, стимулов для развития и конкурентоспособности предпринимательства, а также как вложение в него материальных и финансовых ресурсов [1].

Территория Маслянинского района насчитывает 345,3 тыс. га, в том числе земли сельхозназначения - 119,5 тыс. га

Численность населения на 01.01.2018 г - 24,0 тыс.чел.

Маслянинский район образован в октябре 1924 года. За периоды своего становления его границы менялись не раз и, согласно архивных данных, до 1920 года Маслянинская волость с центром в с. Маслянино находилась в составе Барнаульского уезда Алтайской губернии, а до октября 1924 г - в составе Черепановского уезда Новониколаевской губернии.

Основным направлением развития района является сельскохозяйственное производство.

Сельскохозяйственным производством занимаются 18 сельскохозяйственных предприятий с разным юридическим статусом. Основная специализация: растениеводство, животноводство. Численность работающих составляет 2,2 тыс. чел. (20 % от всех работающих). Зарегистрировано 27 крестьянско-фермерских хозяйств. В рамках национального проекта «Развитие АПК» создано 13 сельскохозяйственных потребительских кооперативов по заготовке и переработке продукции личных подсобных и крестьянско-фермерских хозяйств. С целью управления сырьевыми ресурсами, промышленной переработки и реализации конечного продукта в районе создан агропромышленный холдинг.

Площадь земель сельхозназначения 62 000 га (на 01.07.2018). Общее поголовье КРС – 17 720 голов, фуражных коров – 6930 (на 01.07.2018). Работают два современных животноводческих комплекса с технологией беспривязного содержания в с. Борково на 2500 голов и в с. Пеньково на 5000 голов. В с. Елбань строится комплекс на 6000 голов. Передовые технологии, высокопродуктивный импортный скот, квалифицированный персонал позволяют ежедневно производить более 180 тонн молока высокого качества, часть из которого идет на производство молочных продуктов под брендом «Академия Молочных Наук»

Самым крупным сельскохозяйственным предприятием является «Сибирская Нива». Она уделяет большое внимание развитию социальной сферы региона: оказывает финансовую поддержку местным школам, дошкольным учреждениям, детской и взрослой хоккейной команде, Совету ветеранов, домам культуры, а также ГБПОУ Новосибирской области «Маслянинский межрайонный аграрный лицей». Хозяйство содействовало строительству часовни на святом источнике в с. Пайвино и установке хоккейной коробки в р.п. Маслянино.

Органы местного самоуправления муниципального района имеют следующие задачи поддержки сельского хозяйства:

- содействие формированию в АПК района рыночных отношений, проведение аграрных преобразований, содействие развитию крестьянских (фермерских) хозяйств, акционерных обществ, личных подсобных хозяйств, предпринимательства и инвестиционной деятельности, организации рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в сфере агропромышленного производства.

- создание необходимых экономических условий для эффективного развития АПК и социального развития села.
- организация внедрения достижений аграрной науки, распространение технологий и новых методов хозяйствования.
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих кадров и специалистов для отраслей сельского хозяйства [3].

Правовой основой деятельности органов местного самоуправления по поддержке сельского хозяйства Маслянинского района являются:

1. Федеральный закон «О развитии сельского хозяйства» от 29.12.2006 N 264-ФЗ.
2. Постановление Правительства РФ от 14.07.2012 N 717 (ред. от 06.09.2018) «О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы».
3. Постановление Правительства Новосибирской области от 12 мая 2011 года N 203-п «Об утверждении Порядка формирования групп районов Новосибирской области для предоставления государственной поддержки сельскохозяйственного производства в Новосибирской области на производство продукции растениеводства, Порядка формирования групп субъектов государственной поддержки сельскохозяйственного производства в Новосибирской области для предоставления государственной поддержки приобретения и технического сервиса технических средств и оборудования для сельскохозяйственного производства».
4. Постановление администрации Новосибирской области от 01.04.2010 г. № 109-па «Об утверждении перечня видов технических средств и оборудования для сельскохозяйственного производства, при приобретении которых предоставляется государственная поддержка» [2].

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зотов В. Б. Система муниципального управления: учебник для вузов. – СПб.: Либер, – 493 с.
2. Информационно – правовой портал Консультант плюс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
3. Сайт Администрации Маслянинского района Новосибирской области. Режим доступа: <https://maslyanino.nso.ru/>

## ПОНЯТИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ ОТКРЫТОСТИ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

Т.В. Гордеева, студентка

О.Г. Антошкина, старший преподаватель

*Новосибирский государственный аграрный университет*

В настоящее время все больше внимание уделяют вопросам, связанным с проведением политики информационной открытости органов власти всех уровней, их информационным взаимодействием с населением и структурами гражданского общества. Стремление эффективно реализовать информационную политику занимает центральное место в интересах деятелей властной элиты и государственного аппарата, партий и общественных движений различных идейно-политических направленностей [5].

На данный момент нет четкого понимания того, что подразумевается под понятием «информационная открытость». В научной литературе трактовка данного определения не получила широкого распространения. Информационную открытость определяют как организационно-правовой режим деятельности любого участника социального

взаимодействия, обеспечивающий любым участникам этого взаимодействия возможность получения необходимых и в достаточном объеме сведений (информации) о своей структуре, целях, задачах, финансовых и иных существенных условиях деятельности.

Понятие «открытость власти» является близким по значению к понятию «информационной открытости», которое, по мнению И.А. Бегининой, состоит в следующем:

1. Минимизация рисков при подготовке управленческих решений большого социального масштаба, вероятность наиболее точного прогноза последствий их принятия;
2. Предоставление гражданам возможности подготовиться к предстоящим изменениям в экономической и социальной сферах;
3. Предотвращение или снижение угрозы отчуждения;
4. Замена чрезвычайной и конфронтационной мобилизации общественных сил на инициативную при решении проблем самого общества;
5. Увеличение политического, социального, экономического, психологического потенциала федерализма;
6. Синхронизация процессов, происходящих в центре и на местах;
7. Оповещение региональных и местных властей об оптимальном курсе федеральной власти.

Рассмотрим законодательные акты Российской Федерации, которые раскрывают понятие «информационная открытость» [4]:

1. Конституция Российской Федерации.

В ст. 24 ч. 2 сказано, что органы государственной власти и органы местного самоуправления, а также их должностные лица обязаны обеспечить каждому возможность ознакомиться с документами и материалами, которые напрямую затрагивают его права и свободы, если иное не предусмотрено законом [1];

2. Федеральный закон от 09.02.2009 №8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления».

Этот Федеральный закон был принят с целью урегулировать открытость информации в сфере государственного и муниципального управления. В ст. 4 определены основные принципы обеспечения доступа к информации о деятельности органов власти:

- открытость и доступность информации, за исключением случаев, предусмотренных законом;
- достоверность информации и своевременность ее предоставления;
- свобода поиска, получения, передачи и распространения информации способом, не противоречащим законодательству;
- соблюдение прав граждан на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту их чести и деловой репутации, право организаций на защиту их деловой репутации при предоставлении информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления.

В ст. 5 определены случаи, в которых доступ к информации ограничивается. Кроме этого, закон определяет способы обеспечения доступа к информации, формы предоставления информации, права, требования, порядок предоставления и т.д. [2];

3. Федеральный закон от 27.07.2006 №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

В ст. 2 даются определения основным терминам, используемым в Федеральном законе, но не раскрывается понятие «информационная открытость». Термин «доступ к информации», наиболее близкий к «информационной открытости», определяется как возможность получения информации и ее использования [3].

Обеспечение свободного доступа к информации о деятельности органов власти – это административная функция государства, которая реализуется различными способами и формами:

- опубликование информации о деятельности органов власти в средствах массовой информации, к этому же относится и опубликование правовых актов как результатов этой деятельности;

- размещение информации о своей деятельности на официальных сайтах;

- размещение информации о своей деятельности в помещениях, занимаемых органами власти, или в специально отведенных для этого местах, например, библиотечные и архивные фонды;

- предоставление информации по запросу и т.д. [6].

Таким образом, можно сделать вывод, что информационная открытость деятельности органов власти – это связующая основа между органами власти и обществом, при этом данная связь должна носить и обратный характер, т.е. осуществляться по каналам «общество – власть» и «власть – общество». Такое взаимодействие основывается на принципах вовлеченности и подотчетности власти гражданскому обществу.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.02.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ) [Электронный ресурс] // Конституция Российской Федерации. Режим доступа: <http://www.constitution.ru/> (дата обращения: 04.11.2018).

2. Федеральный закон от 09.02.2009 №8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_84602/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_84602/) (дата обращения: 04.11.2018).

3. Федеральный закон от 27.07.2006 №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_61798/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/) (дата обращения: 04.11.2018).

4. Дубровская, Ю.В. Информационная открытость органов власти как важнейший критерий эффективности государственного и муниципального управления [Текст] / Ю.В. Дубровская, К.С. Жаворонкова // Государственное управление. Электронный вестник. – 2016. – №55. – С. 58-75.

5. Каменская, Е.А. Сущность и особенности информационной открытости органов власти в современной России [Текст] / Е.А. Каменская // Общество: политика, экономика, право. – 2011. – №2. – С. 18-24.

6. Холодная, Е.В. Гласность и открытость как условие законности деятельности органов государственной власти [Текст] / Е.В. Холодная // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2015. – №1. – С. 75-78.

# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА

А.Н. Ерофеева, студентка

Научный руководитель: Ю.И. Рыбаков, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

На современном этапе развития Российской Федерации как социального государства особое значение имеет поддержка наименее защищенных слоев населения, а именно- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Сегодня необходимо менять главным образом систему социальной политики в интересах детей, т.к. если ребенок теряет свое право иметь семью, то он автоматически лишается и других своих прав, которые так остро необходимы для полноценного развития.

Если случилось так, что ребенок остался без родительского контроля, то он должен заинтересовать внимание социальных служб и органов внутренних дел, не в тот момент, когда его жизнь в этой семье становится опасной, а его поведение начинает существенно отклоняться от дозволенных рамок. Подобные дети должны попадать в поле зрения служб существенно раньше.

Органы опеки и попечительства должны иметь в своем распоряжении все необходимые средства и возможности для профилактической работы с семьями, которые вызывают подозрения. К сожалению, сегодня органы опеки начинают действовать тогда, когда возникает такая проблема, с которой семья не в состоянии справиться самостоятельно.

Одно из главных направлений в деятельности сиротских учреждения занимает педагогическая работа с детьми и их социальная адаптация к жизни за пределами учреждения. Специалисты считают, что наиболее перспективным направлением является устройство таких детей в семьи.

Экспертным сообществом выделяются следующие наиболее актуальные проблемы, с которыми приходится сталкиваться российским семьям во взаимодействии с органами опеки и попечительства:

- нередко, когда дети временно находятся без родителей дома или гуляют на улице одни, то они вопреки нормам закона рассматриваются как безнадзорные;
- родителей принуждают подписывать «добровольное» согласие на помещение детей в приют или больницу;
- детей извлекают из семей незаконно, к примеру, когда они находятся под присмотром родственников, друзей семьи и т.д., в период отсутствия родителей);
- детей разлучают с семьей без полноценных оснований, при отсутствии непосредственной угрозы для жизни и здоровья, в ситуациях, когда сформированная в семье проблема требует адресной социальной помощи;
- органы опеки предъявляют не основанные на законах и нормативных актах требования, ставя возвращение детей в семью в зависимость от их исполнения;
- органы опеки не выдают родителям в установленном порядке копии актов обследования условий жизни ребенка, не выдают по требованию родителей копии других актов, тем самым нарушая права граждан, установленные Конституцией РФ (ст. 24 ч. 2);
- незаконно ограничивается доступ родителей, не лишенных родительских прав и не ограниченных в них, к детям, находящимся в приюте, больнице (ст. 66 п. 4 СК РФ), доступ родителей к медицинской информации о детях;
- к родным родителям ребенка неправомерно предъявляются требования, допустимые, по нормам действующего законодательства, лишь в отношении опекунов и попечителей;
- сотрудники органов опеки и попечительства воспринимают отрицательную информацию о семье заведомо истинной, если она поступила из медицинских, образовательных организаций;



- сотрудники органов опеки и попечительства часто с заведомым подозрением и заведомо отрицательно относятся к малоимущим семьям, многодетным семьям, семьям в трудной жизненной ситуации;

Исходя из изложенного выше можно сделать выводы, что согласно требованиям норм международного права ребенок, который по определенным обстоятельствам лишился своего семейного окружения, либо в силу ряда причин не может более оставаться в этой семье, имеет особое право на защиту и помощь, которую предоставляет государство.

Уполномоченные лица государства, включая органы опеки, должны раскрывать указанные нормы российского законодательства, сохраняя при этом значимость кровной семьи, согласно общим принципам права. К сожалению, это не удается сделать всегда. Практика показывает, что применить такие нормы бывает крайне сложно, т.к. нередко выходит конфликт с базовыми правовыми принципами жизнеустройства, что не всегда отвечает обеспечению интересов ребенка.

Несмотря на актуальность указанной проблемы многие практические моменты в сфере опеки остаются нерешёнными.

В этих условиях для совершенствования социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на муниципальном уровне возможна реализация следующих мероприятий:

1. Разработка нормативов подушевого финансирования на адресное психолого-педагогическое сопровождение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, как в специализированных учреждениях- интернатах, так и за их пределами.

2. Внедрение новых образовательных стандартов, предполагающих возможность специализированного развития детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с дальнейшим направлением в ведущие учебные учреждения города и региона.

3. Организация профессионализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, состоящей из профориентации, поддержки в процессе поиска работы и первичной адаптации к профессии.

В целом, комплексная работа органов муниципального управления в сфере опеки и попечительства позволит сохранить и приумножить важнейший для Новосибирской области и России человеческий потенциал.

## MONEY

E.S. Zavjalov, student  
O.V. Uljanova, senior lecturer  
*Novosibirsk state agrarian university*

Money is any item that is generally accepted as payment for goods and services in a particular country or socio-economic context. The main functions of money are distinguished as a medium of exchange, a unit of account, a store of value and sometimes, a standard of deferred payment. Any item or verifiable record that fulfils these functions can be considered as money.

Money, one of the earliest and most significant inventions of civilization, is essential to the development of trade. Money provides an intermediary substance, enabling the seller to choose when and where he wishes to become a buyer. Everyone uses money. We all want it, work for it and think about it. Money is the way we get the things we need and desire. The task of economics is to define what money is, where it comes from and what it's worth. Here we look at some characteristics of money.

The cash we use every day is something we take for granted, but thousands of years people traded without it. Before the development of money people used a system called bartering.

Bartering is simply swapping one good for another. Since direct barter does not require payment in money, it can be utilized when money is in short supply, when there is little information about the credit worthiness of trade partners, or when there is a lack of trust between those trading. Barter is an option to those who cannot afford to store their small supply of wealth in money, especially in hyperinflation situations where money devalues quickly.

But there are certain limitations to barter. For instance, if you have cows but need bananas, you must find someone who not only has bananas but also the desire for meat. What if you find someone who has the need for meat but no bananas? However, you can see that this isn't a very convenient way to trade. The lack of transferability of bartering for goods is confusing and inefficient. But that is not where the problems end. Even if you find someone with whom to trade meat for bananas, you may not think a bunch of them is worth a whole cow. You would then have to devise a way to divide your cow (a messy business) and determine how many bananas you are willing to take for certain parts of your cow.

To solve these problems came commodity money: a type of good that functions as currency. Commodity money consists of objects that have value in themselves as well as value in their use as money. Examples were metals like copper, bronze and gold and other useful goods like salt, decorated belts, shells, alcohol, cigarettes, cannabis, silk, candy, nails, cocoa beans. A key feature of commodity money is that the value is directly perceived by the users of this money, who recognize the utility or beauty of the tokens as they would recognize the goods themselves. Gold was used to back paper currency up until the 1970s. In the case of the American dollar, for example, this meant that foreign governments were able to take their dollars and exchange them at a specified rate for gold with the U.S. Federal Reserve. What's interesting is that gold is precious purely because people want it. It is not necessarily useful – after all, you can't eat it, and it won't keep you warm at night, but the majority of people think it is beautiful, and they know others think it is beautiful. So, gold is something you can safely believe has worth. Gold therefore serves as a physical token of wealth, based on people's perception.

The second type of money is fiat money. The coins and notes that we use today are an example of fiat money. Notes don't have any inherent value – they are just paper. Fiat money is a currency without intrinsic value that has been established as money, often by government regulation. Fiat money does not have use value, and has value only because a government maintains its value, or because parties engaging in exchange agree on its value. It was introduced as an alternative to commodity money. Commodity money is created from a good, often a precious metal such as gold or silver, which has uses other than as a medium of exchange (such a good is called a commodity) Their value is guaranteed by the government. Fiat money developed because gold was a scarce resource and economies growing quickly couldn't always mine enough to back their currency supply requirements. Using commodity money was much more convenient than ordinary bartering, but it still had drawbacks. It couldn't circulate easily.

For a booming economy, the need for gold to give money value is extremely inefficient, especially when its value is really created through people's perception. Fiat money becomes the token of people's perception of worth, the basis for why money is created. An economy that is growing is apparently doing a good job of producing other things that are valuable to itself and to other economies. Generally, the stronger the economy, the stronger its money will be perceived.

For example, in 1971, the U.S. dollar was taken off the gold standard – the dollar was no longer redeemable in gold, and the price of gold was no longer fixed to any dollar amount. This meant that it was now possible to create more paper money than there was gold to back it; it was the health of the American economy that backs the dollar's value. If the economy takes a nosedive, the value of the U.S. dollar will drop both domestically through inflation, and internationally through currency exchange rates. Fortunately, the implosion of the U.S. economy would plunge the world into a financial dark age, so many other countries and entities are working tirelessly to ensure that never happens.

Actually, any item or verifiable record that can be used as a medium of exchange, a unit of account, a store of value can be considered as money.

When money is used to intermediate the exchange of goods and services, it is performing a function as a medium of exchange which is one of the three fundamental functions of money in mainstream economics. It is a widely accepted token which can be exchanged for goods and services. Because it can be exchanged for any good or service it acts as an intermediary instrument and avoids the limitations of barter; where what one wants has to be exactly matched with what the other has to offer.

A unit of account is a standard numerical monetary unit of measurement of the market value of goods, services, and other transactions. Also known as a "measure" or "standard" of relative worth and deferred payment, a unit of account is a necessary prerequisite for the formulation of commercial agreements that involve debt. Money acts as a standard measure and common denomination of trade. It is thus a basis for quoting and bargaining of prices. It is necessary for developing efficient accounting systems. A monetary unit of account (unit of measurement) in economics allows meaningful interpretation of prices, costs, and profits, so that an entity can monitor its own performance and its shareholders can make sense of its past performance and have an idea of its future profitability. In modern economies, money in the form of currency usually serves the role of the unit of account (unit of measurement). The use of money, as a relatively stable unit of measure, improves the efficiency of market economies. However, money is generally never perfectly stable in real value which is the fundamental problem with traditional Historical Cost Accounting which is based on the stable measuring unit assumption.

To act as a store of value, a money must be able to be reliably saved, stored, and retrieved – and be predictably usable as a medium of exchange when it is retrieved. A store of value is anything that retains purchasing power into the future. The value of the money must remain stable over time. Money is one of the best stores of value because of its liquidity, that is, it can easily be exchanged for other goods and services. An individual's wealth is the total of all stores of value including both monetary and nonmonetary assets.

Nowadays, the value of money is decided purely by its purchasing power. That is why simply printing new money will not create wealth for a country. Money is created by a kind of a perpetual interaction between concrete things, our intangible desire for them, and our abstract faith in what has value. Money is valuable because we want it, but we want it only because it can get us a desired product or service.

Modern day monetary systems are based on fiat money and are no longer tied to the value of gold. The control of the amount of money in the economy is known as monetary policy. Monetary policy is the process by which a government, central bank, or monetary authority manages the money supply (the total value of monetary assets available in an economy at a specific time) to achieve specific goals. Usually the goal of monetary policy is to accommodate economic growth in an environment of stable prices.

But how can a country's central bank influence and manipulate its money supply? The most simple thing to increase the amount of money in circulation is, of course, simply print it, but the physical bills are only a small part of the money supply.

Another way for the central bank to increase the money supply is to buy government fixed-income securities in the market. When the central bank buys these government securities, it puts money into the marketplace, and effectively into the hands of the public. How does a central bank such as the Federal Reserve pay for this? As strange as it sounds, they simply create the money out of thin air and transfer it to those people selling the securities! Or, it can lower interest rates, allowing banks to extend low-cost loans or credit – a phenomenon known as cheap money – and encouraging businesses and individuals to borrow and spend.

To shrink the money supply, the central bank does the opposite and sells government securities. The money with which the buyer pays the central bank is essentially taken out of circulation. As long as people have faith in the currency, a central bank can issue more of it. But if the Fed issues too much money, the value will go down, as with anything that has a higher supply than demand. So even though technically it can create money "out of thin air," the central bank cannot simply print money as it wants.

As you can see money has changed a lot since the days of shells and skins, but its main function hasn't changed at all. Regardless of what form it takes, money offers us a medium of exchange for goods and services and allows the economy to grow as transactions can be completed at greater speeds.

#### REFERENCES

1. Macmillan Guide to Economics. Lilia Raitskaya, Stuart Cochrane. – 2007
2. What is Money? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.investopedia.com/insights/what-is-money/>
3. History of Money. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.historyworld.net/wrldhis/PlainTextHistories.asp?historyid=ab1>

## ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ ТРЕВОЖНОСТИ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

С.А. Зимина, студентка

Научный руководитель: Д.А. Севостьянов, канд. мед. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Среди методов, которые можно использовать при подборе персонала, заметное место занимает диагностическое тестирование. С помощью различных тестов можно определить у соискателя особенности его психологических свойств или уровень развития профессиональных навыков, необходимых теоретических знаний, практических умений и других значимых характеристик.

При найме на работу во многих случаях используются психологические тесты на определение личностных и профессиональных качеств. С помощью результатов тестирования можно создать психологический портрет кандидата на должность и сравнить его с портретами других кандидатов. Это сравнение поможет выбрать оптимальный вариант среди возможных.

Так, тесты используются для того, чтобы определить черты характера кандидата, его темперамент и способности. Спектр тестов, применяемых во время найма, очень велик и разнообразен. Тест является одним из самых распространенных методов психодиагностики.

Психологические тесты на определение уровня тревожности являются актуальными, так как тревожность оказывает влияние на эффективность в общении между людьми, на взаимоотношения внутри коллектива, проявляется в конфликтных ситуациях. Тревожность выражается в снижении самооценки, отсутствии решительности и уверенности в себе. Личностная тревожность также влияет на мотивацию сотрудника. Тревога – эмоциональное состояние острого мучительного бессодержательного беспокойства, связываемого в сознании индивида с прогнозированием неудачи, опасности или же ожидания чего-либо важного, значительного для человека в условиях неопределенности, иначе, тревога – это вероятностное переживание неудачи [2].

Человек с низким уровнем личностной тревожности адекватно воспринимает большинство трудностей и реагирует объективно на них. Угрозами для него становятся ситуации, которые представляют реальную опасность для его жизни и здоровья.

Человек со средним уровнем личностной тревожности чувствует себя комфортно, находится в эмоциональном равновесии, работоспособен в ситуациях, к которым он уже адаптирован, знает, как нужно действовать, осознает меру своей ответственности. При более сложных ситуациях или появлении дополнительных трудностей возможно появление беспокойства, тревоги, ощущения напряжения и дискомфорта.

Человек с высоким уровнем личностной тревожности реагирует на большинство ситуаций, в которых он оказывается, как на угрозу его самооценке, физическому здоровью и престижу. Контакты с окружающими людьми регулируются эмоциями. Такому лицу присущи высокая эмоциональная чувствительность, повышенная ранимость, обидчивость, которые значительно затрудняют общение с ним, создают множество коммуникативных барьеров.

На психологическом уровне тревожность выражается в неадекватном восприятии субъектом самого себя, на психофизиологическом уровне – причины тревожности связываются с особенностями строения и функционирования центральной нервной системы [1]. Высокая степень тревожности означает, что эмоции занимают в поведении человека ведущую позицию, препятствуя целенаправленной деятельности.

Тестированием соискателей на актуальные вакансии в организации, может заниматься только квалифицированный психолог. В соответствии с результатами прохождения теста и рекомендациями, полученных от психолога, проводившего тест, специалист по управлению персоналом может расставить приоритеты при отборе соискателей.

В данном исследовании использовалась методика измерения уровня тревожности Тейлора (адаптация В. Г. Норакидзе). В 1975 г. В. Г. Норакидзе внес дополнение в опросник шкалу лжи, которая позволяет судить о демонстративности, неискренности в ответах.)

Опросник предназначен для оценки уровня тревожности как одного из показателей адаптированности работника профессиональной деятельности. Рассматриваемая шкала состоит из 60 утверждений, на которые обследуемый должен ответить «да» или «нет». Утверждения отбирались из набора утверждений Миннесотского многоаспектного личностного опросника (MMPI). Данный опросник предназначен для измерения уровня тревожности и используется как при индивидуальном, так и групповом обследовании.

С целью определения исходного уровня тревожности у будущих управленцев была проведена работа на основе вышеназванной методики у студентов 4 курса факультета экономики и управления Новосибирского государственного аграрного университета (направления подготовки 38.03.03 – управление персоналом, 38.03.04 – государственное и муниципальное управление). В тестировании принимали участие 35 студентов в возрасте 20–22 лет, из них женщины – 23 человека; мужчины – 12 человек. Были получены следующие результаты:

| Количество баллов       | Женщины, чел | Мужчины, чел |
|-------------------------|--------------|--------------|
| 40–50                   | –            | –            |
| 25–40                   | 13           | 7            |
| 15–25                   | 7            | 1            |
| 5–15                    | 2            | 4            |
| 0–5                     | –            | –            |
| Превышение по шкале лжи | 1            | –            |

Интерпретация полученных данных:

- 40–50 баллов рассматривается как показатель очень высокого уровня тревоги;
- 25–40 баллов - свидетельствует о высоком уровне тревоги;
- 15–25 баллов - о среднем (с тенденцией к высокому) уровню;
- 5–15 баллов - о среднем (с тенденцией к низкому) уровню;
- 0–5 баллов - о низком уровне тревоги.

В результате тестирования было выявлено, что у 57% тестируемых наблюдается высокий уровень тревоги; у 23% – средний уровень тревоги с тенденцией к высокому уровню; у 17% – средний уровень тревоги с тенденцией к низкому уровню. Во время обработки результатов лишь одна студентка показала высокую склонность давать социально желательные ответы, и вследствие этого результаты этого теста можно считать недостаточно достоверными.

Повышенный уровень тревожности у обучающихся требует различных способов ее коррекции. В случае реальной неуспешности в профессиональной сфере необходимо направить усилия на формирование навыков работы, общения, или же на коррекцию самооценки, а также на преодоление внутренних конфликтов. Необходимо развить способность справляться с повышенным уровнем тревожности. Тревожность тесно связана с свойствами темперамента тестируемого, неуравновешенностью нервных процессов, с эмоциональной возбудимостью. Вместе с тем, тревожность относится к тем личностным свойствам, которые в определенной мере поддаются целенаправленной коррекции.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Джанерьян С. Т. Психологические основы отбора персонала: учебное пособие / С. Т. Джанерьян – Ростов н/Д: Южный федеральный университет, 2016. – 116 с.
2. Сидоров К. Р. Тревожность как психологический феномен / К. Р. Сидоров // Вестник Удмуртского университета. Серия 3. Философия. Социология. Психология. Педагогика. – 2013. – Вып. 2. – С. 11.

### КОУЧИНГ КАК ОДНА ИЗ МОДЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Д.С. Иценко, магистрант

Научный руководитель: Д.А. Севостьянов, канд. мед. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Современный мир – это постоянное движение. Каждый день появляются новые технологии, новые направления, новые знания. Нынешним специалистам необходимо работать, ежедневно изучая и развиваясь в своей сфере деятельности. Успешным будет тот специалист, который имеет предрасположенность к быстрой обучаемости и умеет быстро подстраиваться под изменяющиеся явления. С недавних пор грамотные руководители все чаще готовы не просто принять сотрудника на работу, но и вкладывать бюджетные средства организации в его развитие. Это необходимо для становления и улучшения как самого сотрудника, так и организации в целом [3].

На сегодняшний день доступно множество инструментов для развития и обучения персонала. Все эти инструменты направлены на достижение поставленных целей через изменения, работу сотрудника над собой, внедрение новых навыков. При этом могут быть поставлены следующие вопросы: «Что подойдет Вам и вашей команде? Насколько Вы получаете те результаты, которые хотите? Какова значимость результатов для Вас и вашей команды?».

Рассмотрим одну из моделей развития персонала – коучинг.

Коучинг – особый вид тренинга, направленный на достижение четко обозначенных целей. В коучинге слово «проблема» запрещено, цель формируется всегда в позитивном русле. Обычно коучинг проводится курсом и состоит из двенадцати коуч-сессий. Разделяют индивидуальный, командный и организационный коучинги. Индивидуальный коучинг состоит в том, что в ходе работы с сотрудником решаются конкретные индивидуальные задачи. Такой коучинг может состоять как из разовой встречи, так и может являться системным процессом. Иное дело командный коучинг – здесь слово «командный» говорит само за себя, это работа в команде. Применяется и организационный коучинг – он основан на взаимодействии с ключевым лицом организации и предполагает применение системных вопросных методик, направленных на выявление потенциала ключевых сотрудников и всей организации в целом. Это вопросы о том, чего уже достигли люди и организация, о том, чего они могли бы достичь к сегодняшнему дню. И самое главное – вопросы о том, что поможет

им сохранить свое лидерство завтра. Кардинальное отличие организационного коучинга от других его видов состоит в том, что он затрагивает интересы всей организации, а не отдельного подразделения, так называемое искусство достигать большего [2].

Коучинг помогает сконцентрироваться на конкретных целях и направлениях развития организации, помогает найти нестандартный выход из ситуации, а также позволяет развить лидерские способности. Направления коучинга могут быть абсолютно разными: как стать грамотным руководителем, как создать доверие в долгосрочной перспективе, мотивация, командообразование, создание публичности организации, ведение сайта и страниц в социальных сетях и многое другое. Если руководитель желает сплотить свой коллектив, то в первую очередь, перед тем как направить сотрудников на коучинг, грамотный, идущий в ногу со временем, руководитель должен сам обучиться новому, тем самым дополняя уже сформированный стиль руководства [1].

Кто же проводит коучинг? Все больше людей или организаций, достигнувших успехов в конкретной области, хотят поделиться своими знаниями и опытом. Коучинг – это современное направление в развитии персонала, и на сегодняшний день фаза развития коучинга – профессионализм. Коучинг проводят специалисты, которых называют коуч. Соответственно обучаемый будет называться «коучи».

Важно отметить, что не всегда коучинги бывают дельными и полезными. Коучинг – это не только деятельность, способная помочь развиться специалисту или организации, но также новомодное течение, в котором нередко встречаются мошенники или не совсем грамотные в этой сфере деятельности люди.

Перед тем, как направить одного или группу специалистов на коучинг, важно четко определить цели, которых вы хотите достигнуть, изучить рынок предлагаемых услуг коучинга, а также проверить сертифицированность организаций или личности, предлагающих коучинг как услугу. Еще одним наблюдением является то, что компетентный коуч имеет специализацию (карьерный коучинг, лайф-коучинг, бизнес-коучинг), может рассказать о собственном удачном опыте в выбранной сфере, задает конкретные вопросы, направленные на помощь в развитии специалиста и организации [4].

Групповой коучинг лучше проводить в игровой форме, тем самым коуч сможет лучше оценить ситуацию, все коучи будут заняты делом, а такой формат проведения поможет создать командный дух. Игровой формат проведения коучинга может раскрыть каждого коучи со своей стороны: определить роль лидера, наметить сподвижников и ответственных, найти творческий подход. Также каждый из коучи может оценить свои личные ресурсы и чем он конкретно может быть полезен команде. Как говорится, одна голова хорошо, а две лучше. Так и здесь, каждый человек личность, но каждый может привнести в команду свои знания, умения, проявить свои творческие способности. По словам руководителей, когда работаешь в команде единомышленников и создаешь успешный командный продукт – это всегда приносит удовлетворение.

Существенным плюсом коучинга считается то, что человек самостоятельно достигает целей, которые поставил перед собой до занятий. У всех специалистов развивается внутренняя мотивация, есть прямой путь к достижению желаемого результата. Переоценка уже имеющегося опыта позволяет достичь новых высот в развитии личности, карьеры.

Следует сказать несколько слов в отношении минусов коучинга. Считается, что их нет. Среди возможных недостатков этой технологии личностного развития можно отметить необходимость работать над собой продолжительный срок [3].

В настоящее время, лидерами в своих отраслях становятся организации, в которых особое внимание уделяется обучению и развитию сотрудников. Повышение качества знаний сотрудников является одной из перспективных задач службы управления персоналом – в этом случае организация получает не только высокопрофессиональные кадры, но и оптимизирует свои затраты на обучение сотрудников.

Таким образом, коучинг зарекомендовал себя как современный метод развития персонала в организации, а также как средство обеспечения личностного роста. Коучинг, как

уже говорилось выше, часто производится в организованном порядке, когда договор с организацией, предлагающей услуги по проведению коучинга, заключает работодатель. Однако коучинг может применяться и в индивидуальном порядке, если сотрудник (или руководитель) самостоятельно пришел к мысли о том, что его саморазвитие нуждается в квалифицированном сопровождении и поддержке. В этом случае он может обращаться в такую организацию сам, по собственной инициативе и подобрать себе коуча самостоятельно для успешного саморазвития.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Богатырева, М. Р. Коучинг как метод управления персоналом / М. Р. Богатырева, Р. Р. Гильманова // Сборник конференции НИЦ Социосфера. – 2013. – № 57-1. – С. 27–28.
2. Горшкова, Е.Г. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса: Практическое руководство / Е.Г. Горшкова, О. В. Бухаркова. – СПб.: Речь, 2006. – 144 с.
3. Зиневич, О. В. Коучинг как средство саморазвития личности / О. В. Зиневич, Э. Д. Петрова // Сибирский педагогический журнал. – 2012. – № 8. – С. 172-177.
4. Огнев, А. В. Организационное консультирование в стиле коучинг / А. В. Огнев. – СПб.: Речь, 2007. – С. 122.

### АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

В.Ю. Канеева, студентка

Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Приступая к работе в организации, человек сразу включается в систему внутренних организационных отношений. Социальная роль человека в коллективе определяется совокупностью требований, норм и правил поведения. Таким образом, новый сотрудник принимает на себя одновременно несколько социальных ролей (работник, коллега, подчиненный, руководитель или член коллективного органа управления), каждая из которых требует соответствующего поведения. Нанимаясь на работу в ту или иную организацию, человек преследует определенные цели и потребности, в соответствии с которыми он ставит требования к организации, условиям труда и мотивации. Чтобы помочь новым сотрудникам сориентироваться в новых условиях, а компаниям добиться целевой продуктивности своих сотрудников за минимальный срок, необходимо организовать программу по адаптации нового персонала.

В некоторых организациях процедура официального введения в должность делится на этапы. Как правило, на первоначальном этапе представитель отдела кадров рассказывает новым сотрудникам сведения об организации. На втором этапе непосредственный руководитель (или начальник отдела, в который поступил данный сотрудник) знакомит нового работника с работой, должностными обязанностями, ответственностью, важностью его роли в рабочем процессе и т.д. и представляет его другим сотрудниками коллектива.

Программа официального введения в должность должна осуществляться на основе консультаций со всеми заинтересованными сторонами, в зависимости от размера и сложности компании. Ими могут быть высшее руководство, руководители, менеджеры, специалисты по управлению персоналом, представители профсоюза [1].

Цели адаптации персонала:

- уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо ориентируется в своей непосредственной работе, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;



- снижение тревожности и неопределенности у новых работников;
- сокращение текучести рабочей силы, так как если новички на новой работе чувствуют себя неуютно или же невостребованными, они могут отреагировать на это увольнением;
- экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;
- развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой.

Адаптация – процесс приспособления работников к условиям внешней и внутренней среды. Термин «адаптация» достаточно распространен и применяется в различных областях науки. В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию. В определенной мере эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждый из них имеет самостоятельную сферу: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная включает в себя технические, биологические и социальные аспекты. [4]

С точки зрения управления персоналом важное место занимает производственная адаптация, поскольку она является основой решения таких проблем, как формирование у сотрудников необходимого уровня производительности и качества труда за короткий период.

Причины изменений условий трудовой деятельности разнообразны: освоение нового места работы, переход в другое подразделение, вступление в новую должность, внедрение новых форм организации труда, оплаты, новых технологий. Естественно, что каждое из этих изменений оказывает соответствующее влияние и на поведение человека.

Адаптация – это взаимное приспособление работника и условий организации, которое базируется на постепенном освоении новых профессиональных, социальных и организационных условиях труда [2].

Процесс трудовой адаптации работника и организации будет более успешным, когда нормы и ценности коллектива станут нормами и ценностями каждого отдельного работника и насколько быстро он примет и определит свою социальную роль в коллективе.

Выделяют два направления адаптации: первичное, то есть адаптация молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной работы (выпускники средних и высших учебных заведений); вторичное – адаптация работников при переходе на новую работу, должность или объект.

В условиях рынка возрастает роль вторичной адаптации. Производственную адаптацию, как сложное явление, целесообразно рассматривать с разных позиций, выделяя психофизиологическую, профессиональную, социально-психологическую и организационную ее стороны. Каждая из них имеет свой объект, свои целевые задачи, свои показатели эффективности.

Психофизиологическая адаптация – приспособление человека к новым физическим и психологическим нагрузкам.

Объектом психофизиологической адаптации являются условия труда, которые определяются как комплекс факторов производственной среды, которые существенно влияют на самочувствие, настроение, работоспособность сотрудника, а при длительном их действии – на состояние здоровья, выражающееся динамикой заболеваний, уровнем травматизма и усталостью.

Профессиональная адаптация – полное и успешное овладение новой профессией, то есть привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условий и организации.

Степень соответствия субъективных и объективных факторов профессиональной адаптации в значительной степени определяется тем, как рабочее место соответствует социально-профессиональной ориентации работника.

Социально-психологическая адаптация – это приспособление человека к производственной деятельности, к новому коллективу, его традициям и неписаным нормам,

к стилю работы руководителей. Одной из важных целей социально-психологической адаптации является принятие нового сотрудника в коллектив как его равноправного члена.

Производственный коллектив, как субъективный фактор производственной среды, имеет сложную структуру: формальную и неформальную. Потребность влиться в коллектив довольно характерна для человека. Социологи выделяют несколько этапов социально-психологической адаптации, отличающихся по мере приспособления личности к коллективу.

Начальный этап - внешняя переориентация, когда работник не признает ценностных ориентаций данного коллектива.

Второй этап – личность и коллектив взаимно признают систему эталонов поведения друг друга, но не меняют своих позиций.

Третий этап – личность принимает систему ценностей коллектива, который в то же время под ее влиянием изменяет свою.

Четвертый этап – это заключительная форма адаптации. Когда личность внутренне полностью принимает ценностные ориентации, нормы коллектива и полностью перестраивает свою психологию и поведение. Последний этап не совсем желателен, так как на этом этапе личность растворяется в коллективе и теряет часть своей целостности [5].

Организационная адаптация – усвоение роли и организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, а также понимание особенностей организационного и экономического механизмов управления предприятием.

В решении кадровых проблем в организации определяющее значение имеют все разновидности производственной адаптации. Так, при формировании коллектива, нужно учитывать, что текучесть кадров или их закрепление в большинстве случаев зависит от результатов адаптации.

Успешность адаптации зависит от целого ряда условий. Главными из них являются: качественный уровень работы по вопросам профориентации потенциальных работников; объективность деловой оценки персонала (как при отборе, так и в процессе трудовой адаптации); престиж и привлекательность профессии, работа по специальности в этой организации; особенности организации труда, которые реализовали бы мотивационные установки работника; гибкость системы обучения персонала внутри предприятия; особенности социально-психологического климата, сложившегося в коллективе; личные качества работника, проходящего адаптацию, связанные с его возрастом, семейным положением, характером.

Ключевым условием успешного проведения адаптации является разработка организационного механизма управления этим процессом. Отсутствие такого механизма для отечественных организаций является одной из основных причин декларативности управления адаптацией и плакатным провозглашением ее необходимости [3].

Есть еще и другие важные аспекты, такие как социальный климат, системы коммуникации в компании и методы руководства, которые могут помочь легкой адаптации в компании.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Журнал: Справочник по управлению персоналом <http://hr-portal.ru/article/ocenka-effektivnosti-processaadaptacii>, page=2
2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: сер. MBA (10-е изд.): пер. с англ. – СПб.: Питер, 2010. – 255 с.
3. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.
4. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Апенько С.Н., Мерко А.И. Мотивация персонала: учебное пособие. М.: Альфа-Пресс, 2010. – 640 с.
5. Кейта Секу Адаптация нового персонала на предприятии. Научный журнал КубГАУ, №105 (01), 2015.

# **ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ БЛАГОУСТРОЙСТВА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ БЕРКУТОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА КАРГАТСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Б.Р. Качковский, магистрант

Научный руководитель: Ю.И. Рыбаков, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Благоустройство территорий представляет собой комплекс мероприятий по планировке и озеленению новых и существующих населенных мест. Оно охватывает достаточно широкий круг социально-экономических, санитарно-гигиенических, инженерных и архитектурных вопросов, решение которых достаточно проблематично и нуждается в скоординированных действиях со стороны администраций муниципальных образований (далее МО).

Главной целью благоустройства является «разрешение задач в создании благоприятной жизненной среды с обязательным обеспечением комфортных условий для различных видов деятельности всего населения». Одной из приоритетных целей развития МО является обеспечение населения оптимальными условиями для жизни и деятельности, для труда, общения и отдыха [1].

Поддержание высокого уровня благоустройства зависит и от качества населения МО: степени его сознательности, желания и возможности помогать действующей местной власти. Большое значение имеет и степень самоорганизованности населения, поскольку именно самоорганизация является первым и решительным шагом к самоуправлению. Таким образом, сфера внешнего благоустройства МО является одной из жизнеобеспечивающих отраслей муниципального хозяйства, оказывающих непосредственное влияние на качество и уровень жизни населения, и включает следующие элементы:

- дорожное хозяйство, представленное содержанием, ремонтом и строительством дорог, мостов, путепроводов, подземных пешеходных переходов;
  - зеленое хозяйство, представляющее собой содержание и развитие зеленых насаждений, защитных зеленых зон, рекреаций, питомников;
  - санитарная очистка и уборка муниципального образования
  - сбор и вывоз ТБО, уборка улиц, хранение и переработка отходов и мусора;
- ритуальное хозяйство
- содержание и благоустройство мест захоронения;
  - уличное освещение;
  - содержание малых архитектурных форм».

Нормальное функционирование системы благоустройства МО зависит также от решения ряда проблем экономического и организационного характера, которые обусловлены недостаточным финансированием данной сферы, естественным монополизмом и, как следствие, отсутствием конкуренции.

Как показывает мировой опыт, не существует единой идеальной модели, организационно-управленческой структуры благоустройства МО, пригодной для всех стран. Напротив, эта сфера представляет огромное разнообразие национальных систем со сложившейся неоднозначной спецификой, которая очень часто противоречит стандартной теории оптимального моделирования [2].

Совершенствование деятельности данной сферы следует начинать с четкого обозначения правовых и организационных основ. Поскольку данная сфера отнесена к компетенции муниципалитетов, в каждом МО следует разработать Правила (Кодекс) по организации благоустройства территории, которые установят единые и важные для исполнения физическими и юридическими лицами норм и требований в сфере внешнего

благоустройства и содержания территорий по границам МО. Правила благоустройства следующие:

установка единого порядка по содержанию территорий МО;

– привлечение к отработке мероприятий по содержанию территорий МО как физических, так и юридических лиц;

- организация контроля за использованием и охраной, а также благоустройством территории МО;

- повышение уровня ответственности физических и юридических лиц за регулярное соблюдение чистоты и порядка в МО.

Для обеспечения выполнения всех видов работ в сфере благоустройства территория МО должна быть закреплена (в соответствии со всеми правилами в сфере благоустройства) за физическими и юридическими лицами, у которых есть право собственности на земельный участок или 163 договор аренды постоянного либо бессрочного использования или же пожизненного наследуемого владения на данный земельный участок, а также всю прилегающую к нему территорию. При этом они обязаны своими силами или же по заключенному договору со специальными организациями осуществлять:

- уборку данных территорий, включая обязательную регулярную чистку всех тротуаров и других территорий со всеми видами твердого покрытия от грязи и мусора, снега и льда, а также очистку газонов от мусора и его вывоз,

- вывоз твердых бытовых отходов и снега, обязателен уход за всеми зелеными насаждениями, расположенными на данной территории;

- обязательное контролирование всех элементов во внешнем благоустройстве, включая все работы по восстановлению и ремонту памятников и мемориалов, которые имеют принадлежность к ним, по праву собственности или хозяйственного ведения и оперативного управления;

- обязательное контролирование и содержание в норме всех видов зеленых насаждений на территории.

К особым видам работ в сфере благоустройства территорий относят: - своевременную уборку территорий;

– регулярная очистка тротуаров и других территорий с твердым покрытием от грязи и мусора, снега и льда, а газонов от мусора;

обязательное контролирование и содержание всех элементов внешнего благоустройства;

-обязательное контролирование озеленения территорий МО;

– обязательное и своевременное выделение средств на содержание и эксплуатацию дорожного покрытия;

Если следовать всем правилам благоустройства, то результаты работы не заставят себя долго ждать и уже в скором времени можно заметить, что: внешний вид МО станет более красивым и архитектурным;

- своевременная уборка мусора и других загрязнений придаст МО более ухоженный вид, а также повысит уровень экологии в районе;

- работающее освещение придаст эстетический вид и снизит процент несчастных случаев;

- своевременный ремонт дорог предотвратит большое количество аварий и несчастных случаев, которые могут произойти из-за не отремонтированных дорог;

- увеличение числа зеленых насаждений и дальнейшая их охрана повысят уровень чистого воздуха, т. е. в целом приведут к повышению уровня экологии в районе.

Поддержание высокого уровня благоустройства важно не только для охраны окружающей среды, но и для здоровья населения, для проживания на ухоженной территории. Поэтому необходимо своевременно и всеми силами помогать органам власти в поддержании чистоты и порядка на всей территории МО.

В Беркутовском сельсовете Каргатского района Новосибирской области существуют достаточно много проблем в организации благоустройства территории, которые требуют проведения незамедлительных мероприятий по улучшению ситуации в данной сфере. В частности, следует улучшать внешний облик совета и его туристической привлекательности. Кроме того, в настоящее время наиболее остро стоит вопрос ликвидации несанкционированных свалок мусора на территории поселения. Для улучшения экологического состояния территории следует обратить внимание на вывоз крупногабаритного мусора, на установку контейнеров повсеместно, в том числе и вдоль магистральных дорог. Очень важна также реализация мероприятий по организации и содержанию мест захоронения, которые направлены на повышение качества услуг, предоставляемых населению, улучшение санитарно-эпидемиологического состояния территорий кладбищ, повышение комфортности посетителей мест погребений, в том числе в дни массового посещения

В Администрации Беркутовского сельсовета разработана нормативная правовая база, точнее это Правила благоустройства которые были переработаны специалистами администрации и приняты решением двадцать третьей сессии, пятым созывом совета депутатов Беркутовского сельсовета Каргатского района Новосибирской области [3].

Правила благоустройства – основополагающий документ, регламентирующий всё, что касается внешнего вида поселения, содержания и благоустройства его территорий, содержания зданий и сооружений, земельных участков. Именно поэтому администрация Беркутовского сельсовета инициировала его максимально широкое общественное обсуждение.

Предполагается, что в рамках Правил физическим и юридическим лицам предъявляются понятные и необременительные требования по внешнему виду принадлежащих им объектов, а муниципалитет получает возможность контролировать соблюдение установленных правил.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Чекалин В.С. Экономика городского хозяйства: учебник. СПб.: СПбГИЭУ. 2010. 242 с.
2. Мартыненко С.В. Проблемы благоустройства муниципальных образований // Бюджет. 2013. № 2 С. 25-27.
3. Решение сессии совета депутатов Беркутовского сельсовета от 30.10. 2018 г. № 99 «Об утверждении Правил благоустройства, соблюдение чистоты и порядка на территории Беркутовского сельсовета Каргатского района Новосибирской области».

## РОЛЬ МИФОЛОГИИ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ

М.А. Килина, магистрант

Научный руководитель: Д.А. Севостьянов, канд. мед. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Мифология, на сегодняшний день, является одной из наиболее важных и сложных культурных реальностей. Интерпретация мифологии возможна в большом количестве различных аспектов.

Организационная культура и мифология взаимосвязаны. Существование мифов в организации позволяет доступно передавать модели поведения, правила, нормы, идеологию организации, сохраняя при этом общую коллективную направленность.

К мифологии относятся истории, которые персонал организации может передавать из поколения в поколение. Стоит понимать, что истории могут иметь как негативную, так и позитивную окраску и по-разному влиять на развитие организационной культуры. То есть негативные истории могут оказать существенное влияние на авторитет организации в глазах работников, а также отразится и на отношениях организации с внешней средой. В связи с этим необходимо держать все информационные каналы организации под контролем, устанавливая определенные фильтры, с помощью которых ненужная информация не попадет в широкие слои аудитории организации, а нужная – будет работать на укрепление авторитета организации, как для работников, так и для внешнего окружения.

Именно тут возникает необходимость создания мифа или легенды, которые будут хорошо продуманы и подготовлены. Поэтому в крупных организациях и предприятиях, в основном зарубежных, ведут деятельность специалисты, основной задачей которых является создание «мифов» и «легенд», которые будут работать на престиж и успешность организации.

Мифы в организации могут быть как вымышленными, так и правдивыми, они звучат по-разному для тех, кто в них верит, и для тех, кто относится к ним, как к небылицам. Центром мифа обязательно является какая-либо тема, которая представляется посредством коротких рассказов о событиях или людях в организации. Следует отметить, что именно в мифах передается наиболее важная информация об организационной идеологии.

Информация, транслируемая с помощью мифов, всегда отличается важностью. Посредством мифов в организации можно прикрыть противоречия, сгладить парадоксы, а также содействовать примирению и простимулировать наиболее рациональное понимание реальности.

На появление и процесс воспроизводства мифов оказывает влияние ощущения, ассоциации, опыт каждого конкретного человека. В основе мифа всегда лежит очень яркий, запоминающийся и занимательный сюжет, который не сможет оставить равнодушным любого работника организации. Путь главного героя мифа не бывает прямым и быстрым, всегда есть какие-то преграды, которые нужно пройти. В мифе, как в театральной пьесе, сочетается интересная завязка основного сюжета, главное действующее лицо мифа проходит преграды и ряд трудностей, преданность организации и воля героя всегда на высоте, он добивается успеха, не смотря ни на что. Кульминация мифа так же всегда запоминающаяся – это может быть награда, слава, всеобщая высокая оценка и признание.

В современной системе управления реально действующей организационной культурой считается та, в которой используется весь комплекс инструментов по созданию позитивного имиджа компании, как среди сотрудников, так и во внешнем окружении. Основное – это полное соответствие целям организации, создание такой системы корпоративной мифологии, при которой будет создан позитивный образ организации и сглажены негативные моменты.

Исходя из этого, главной задачей руководителя является управление корпоративной культурой и использование ее в качестве инструмента управления всем коллективом. Для этого нужно поддерживать положительные мифы и уничтожать мифы отрицательные, пагубно влияющие на всю корпоративную культуру. Нужно знать, кто является в коллективе главным инициатором того или иного мифа, и соответственно влиять на его мнения, распространяя в коллективе необходимые слухи, легенды, модели поведения. В отдельных случаях злостного инициатора негативных мифов приходится увольнять.

При целенаправленном влиянии на сотрудников необходимо выбирать истории, которые, с одной стороны – хорошо запоминаются, а с другой – отражают систему ценностей и моделей поведения, культивируемых в организации. Так, например, хорошо рассказывать новичкам истории успеха сотрудников и компании в целом, чаще вспоминать о том, как удалось разрешить ту или иную ситуацию, которая казалась безвыходной.

Очень важно, чтобы такие истории содержали в себе не только сам факт успеха, но и ту модель поведения, которая позволила его добиться. Причем для руководителя главное –

хорошо продумать желательную модель поведения. После прослушивания подобной истории сотрудник должен получить сигнал: делай так, и ты тоже добьешься успеха.

Этот метод хорошо мотивирует людей и по сравнению с прямым побуждением имеет следующие преимущества: во-первых, сотрудники гораздо охотнее делают то, до чего додумались сами; во-вторых, в истории отсутствует четкая инструкция, делай так-то, получишь такой-то результат, не даются прямые обещания.

Особое место в корпоративной мифологии занимают слухи о начальнике, теневой имидж руководителя. Это первый и наиболее важный миф.

Если в коллективе руководитель слывет справедливым, компетентным и ответственным, то сотрудники проникаются уважением к нему. Совсем иная ситуация складывается в том случае, если с первых дней новому коллеге «по секрету» сообщают, что начальник является человеком слабохарактерным, глупым и прочее, а настоящие руководители – сотрудники. Рано или поздно подобный миф может привести к краху всей организации.

В системе корпоративной мифологии необходимо создавать легенды, например об истории компании, ее героях – сотрудниках, демонстрирующих желаемую модель поведения, сформировать фирменный стиль, традиции, в виде корпоративных праздников, здорового образа жизни, отталкиваясь непосредственно от специфики технологии и характера сотрудников.

Современная организационная мифология зачастую бывает также привязана к традициям или обрядам, которые имеют место быть в организации. Многие организации располагают своей неповторимой эмблемой, гимном, основной целью которых является формирование чувства сплоченности коллектива, развития солидарности и единства у персонала. Поэтому важно грамотно использовать такие инструменты, как традиции, обряды, мифологию, для сплочения коллектива и достижения максимальной эффективности деятельности организации.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Грошев, И.В. Организационная культура: учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 535 с.
2. Новицкий, И.Б. Организационная культура (для бакалавров) / И.Б. Новицкий. – М.: КноРус, 2013. – 272 с.
3. Соломанидина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 395 с.
4. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: учебное пособие / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 624 с.
5. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие / О.Г. Тихомирова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 151 с.
6. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн; Пер. с англ. И.И. Малкова; Науч. ред. Т.Ю. Ковалева. – СПб.: Питер, 2013. – 351 с.

## ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ: ПОНЯТИЕ И ВИДЫ

Т.Д. Ковалева, студента

Научный руководитель: О.Г. Антошкина, старший преподаватель  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Занятость населения – это важная составляющая жизни всего общества. Определение занятости различные авторы дают по-своему. Рассмотрим некоторые из них:

Опираясь на работы Л.А. Костина, можно отметить, что занятость – это всеобщая экономическая категория, которая присуща всем экономическим формациям. Занятость – это общественные отношения между людьми, обозначенные включением работника в ту или иную конкретную кооперацию труда.

По определению В.А. Пивленкова, занятость населения – это граждане, которые перешли обозначенный законом возраст и в настоящее время выполняют работу, приносящую им доход в натуральной или денежной форме.

С.В. Андреев представляет занятость как одно из главных условий этого определения в процессе производства. При этом сущность занятости обозначена им с нескольких сторон, а именно:

- закрепление работника за определённой сферой деятельности;
- услуги и блага, которые создаёт работник, материально вознаграждаются;
- организация процесса производства предопределяет необходимость соединения работника со средствами производства [3, с.24].

Можно согласиться с определением С.В. Андреева, что занятость подразумевает под собой фиксацию сотрудника за конкретно установленной областью работы, за которую он потом получает вознаграждение и может удовлетворять свои потребности.

Нормальная продолжительность рабочего времени должна составлять не более 40 часов в неделю. К занятому населению относятся:

- лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- лица, которые работают на подсобных промыслах и реализуют свою продукцию по договорам;
- лица, проходящие службу в органах;
- лица, обучающиеся на очной форме в общеобразовательных учреждениях;
- и некоторые другие.

Так же у занятости населения есть свои виды:

– Полная занятость – это когда у всего трудоспособного население, которое желает трудиться, есть возможность иметь оплачиваемую работу.

– Продуктивная занятость – это когда в приоритете - повышение эффективности производства, то есть это занятость тех, чей продукт принимается и оплачивается обществом.

– Социально-полезная занятость – число трудоспособного населения, которое обучается в очной форме обучения, заняты ведением домашнего хозяйства, служат в органах и ухаживают за детьми, больными родственниками.

– Рациональная занятость – вид свободной занятости, которая предполагает качественное соответствие работников и мест, которые они занимают.

– Эффективная занятость – занятость, при которой используются трудовые ресурсы, при которых добивается максимальный результат и эффект при минимальных затратах.

Самой приемлемой считается полная занятость. Потому что есть сбалансированность между спросом и предложением рабочей силы. Есть возможность обеспечить работой тех, кто действительно желает трудиться [1, с.110].



Помимо этого, у занятости есть ещё формы. Формы занятости – условия использования труда. Которые различаются по следующим признакам:

1. Форма собственности на средства производства:

- труд по найму – это взаимоотношения между работодателями и работниками, где работник продаёт свою рабочую силу за определённую стоимость (заработную плату);
- бизнес;
- самозанятость – это отношения, в которые вступают люди для участия в общественно полезной деятельности и которые основаны на их личной инициативе. Такие отношения направлены на получение дохода и обуславливают самореализацию.

2. Место исполнения деятельности:

- предприятие;
- дом;
- вахта.

3. Регулярность трудовой деятельности

- постоянная – при такой деятельности, работник должен работать строго установленное количество часов в неделю;
- временная – занятость на определённый срок, командировка;
- сезонная – это деятельность, которая осуществляется по сезонам;
- случайная – выполнение разнообразных непродолжительных работ, за материальное вознаграждение и без заключения трудового договора;

4. Законность трудоустройства:

- формальная – это официально зарегистрированная деятельность;
- не формальная – не зарегистрированная деятельность;

5. Режим работы:

- типичная занятость – постоянная деятельность у одного работодателя, на одном месте, в одной сфере, при стандартной нагрузке;
- гибкая занятость – применение нестандартных условий занятости: гибкие графики работы, сжатая рабочая неделя, самостоятельная деятельность или в коллективе, работа на дому или по вызову [2, с.21].

Каждый выбирает подходящую для него форму занятости, для всех она различная.

Важным моментом является то, что существуют органы, которые занимаются политикой в области занятости населения. Управление занятостью является главной составляющей экономической и социальной политики страны. Данная политика осуществляется: министерством труда, занятости и трудовых ресурсов, федеральной службой занятости, федеральной миграционной службой.

Основной объём работы в политике занятости осуществляют городские и районные службы занятости. Данные службы помогают с трудоустройством граждан, в организации общественных работ, способствуют в профессиональной подготовке и переподготовке, так же оказывают помощь безработным и помогают им найти подходящую работу.

Сегодня деятельность служб занятости населения разнообразна. Если человеку сложно найти работу, если он хотел бы обучиться новому, то он всегда может обратиться в службу занятости, где ему обязательно найдут подходящую работу. Если возникнут трудности с работой, либо он захочет заниматься другой сферой деятельности, то пройдёт переподготовку от этой службы и будет заниматься другой сферой деятельности.

Таким образом, можно сказать, что занятость населения – это главное в жизнедеятельности любого человека. Ведь именно она даёт нам возможность развиваться и удовлетворять свои потребности. Занятость населения не должна противоречить действующему законодательству. Если человек не будет занят, то он начнёт деградировать, что приведёт к негативному положению. Именно от занятости зависит уровень жизни населения, их трудоустройство, издержки на подготовку и переподготовку кадров. Так же

существуют различные виды и формы занятости, где каждый может найти себе подходящее и трудиться, самореализовываться и удовлетворять свои необходимые потребности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гусов А.Ю. Занятость как социально-правовое явление// Труд и соц. отношения. – 2011. - № 1. – С. 110-115.
2. Котляр А.В. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А.В. Котляр. – М.: Человек и труд, 2013.-220 с.21
- 3.Чукреев П.А., Кoryтова Е.В. Занятость населения и её регулирование: учебное пособие. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2013. – 212 с. 24

### **ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ КООПЕРАТИВОВ**

А.В. Кокорин, магистрант

Научный руководитель: Д.Н. Безрядин, канд. юрид. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Сельскохозяйственная кооперация в Российской Федерации существует в рамках Федерального закона от 08.12.1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации». Это существенная особенность российского права, отличающая его от правовых систем государств, где кооператив вообще не является отдельной организационной формой (США), где не проведена грань между кооперативами разных отраслей экономики (Германия) и где законодательство о сельскохозяйственной кооперации является дополнением к законодательству о кооперации в целом (Украина).

Федеральный закон «О сельскохозяйственной кооперации» регулирует деятельность кооперативов, которые создаются для производства сельскохозяйственной продукции (производственные кооперативы) и кооперативов, которые создаются независимыми производителями сельскохозяйственной продукции – физическими и юридическими лицами (потребительские кооперативы). Прочие законы, регулирующие деятельность кооперативов других видов не имеют к сельскохозяйственной кооперации отношения [2, с. 8].

Анализ современного сельскохозяйственного кооперативного движения в нашей стране свидетельствует о том, что кооперативы имеют в своей основе существенный нереализованный потенциал и должны занять более значительное место в решении долгосрочных экономических задач как экономики отдельного региона в частности, так и экономики государства в целом [1, с. 702].

Сельскохозяйственная кооперация является мощнейшим драйвером развития сельской экономики и обеспечения продовольственной безопасности государства. Помимо этого кооперация является важным ресурсом повышения материального благосостояния и социальной стабильности жителей сельской местности.

Однако государственная поддержка сельскохозяйственных кооперативов, заданная федеральным центром и поддерживаемая (по мере возможностей) региональными бюджетами, не до конца отвечает вызовам современной экономической реальности. Данная поддержка недостаточна для динамического развития системы сельскохозяйственной кооперации, т.к. носит фрагментарный характер, осложняется необоснованными изменениями подходов к развитию кооперации. Здесь «особо следует выделить роль региональных органов власти и персонально губернаторов. Только через повышение их

ответственности можно преодолеть парадоксальную ситуацию, когда уровень власти, ближайший к сельскому хозяйству, меньше всего содействует его развитию» [5, с. 84].

В связи с этим государственную поддержку создания и развития сельскохозяйственных производственных и потребительских кооперативов предлагаем строить на следующих принципах:

- разнотипность, т.е. финансовая, организационная, учебно-методическая и консультационная поддержка развития системы кооперации.
- многоуровневость – федеральная, региональная и муниципальная поддержка.
- этапность – различные формы и методы поддержки на стартовом и последующих этапах организации кооперативной системы;
- региональная приоритетность – определение наиболее значимых для региона направлений экономического развития сельскохозяйственной кооперации (животноводство, растениеводство) [3, с. 72].

Реализация мер государственной поддержки целесообразна только на основе применения программно-целевого подхода, который представляет собой совокупность методов, приемов и средств решения сложных проблем по достижению стратегических целей путем совершенствования тактических механизмов нормативно-правового воздействия, увязанных с ресурсным потенциалом территории.

Для решения вышеназванных проблем развития сельскохозяйственной кооперации предлагается комплексный план, направленный на создание органами федеральной, региональной и муниципальной власти базы нормативно-правовых актов, способствующих созданию благоприятных экономических и социальных условий для развития как кооперации, так и сельской территории в целом:

1. Расширить перечень мер государственной финансовой поддержки сельскохозяйственных кооперативов, включив в него:
  - предоставление грантов действующим и создаваемым сельскохозяйственным кооперативам;
  - распространение налоговых льгот на сельскохозяйственные кооперативы;
  - софинансирование затрат капитального характера (строительство рынков, складов, хранилищ, цехов по переработке);
  - предоставление материального возмещения сельскохозяйственным кооперативам расходов на организацию торгового обслуживания населения.
2. Разработать механизм, стимулирующий объединение личных подворных и крестьянско-фермерских хозяйств в сельскохозяйственные кооперативы путем создания более благоприятных условий оказания им государственной помощи и поддержки через создаваемые кооперативы.
3. Разработать региональные и муниципальные программы развития сельскохозяйственной кооперации, предусматривающие действенные и эффективные меры финансовой поддержки организации и развития сельскохозяйственных кооперативов.
4. Проводить на систематической основе с учетом успешного регионального и межрегионального опыта масштабную информационную и учебно-методическую работу по популяризации преимуществ сельскохозяйственной кооперации [4, с. 171].
5. Задействовать аграрные вузы в подготовке и повышении квалификации руководителей и специалистов сельской кооперации.

Реализация предложенных мероприятий позволит повысить социально-экономическую эффективность деятельности сельскохозяйственных кооперативов, устойчивость финансового положения кооперативов, повышение качества жизни сельского жителя, обеспечить сбалансированный экономический рост в АПК.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Маслова С.И. Состояние и перспективы развития сельскохозяйственной кооперации / С.И. Маслова // Фундаментальные исследования. – 2013. – №6-3. – С. 704-708.

2. Министерство сельского хозяйства Российской Федерации. Основы сельскохозяйственной потребительской кооперации (практическое пособие). – Москва. – 2017. – 42 с.

3. Палаткин И.В. Совершенствование методов государственной поддержки сельскохозяйственных потребительских кооперативов / И.В. Палаткин, М.С. Афанасьева // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2014. – №4 (9). – С. 71-73.

4. Шарков Д.И. Проблемы развития российской кооперации на селе и предложения по их решению / Д.И. Шарков, Е.В. Рудой, О.А. Василенко // Вестник Новосибирского государственного аграрного университета. – 2015. – №1 (34). – С. 167-174.

5. Парси А.Е., Безрядин Д.Н. Проблемы малого предпринимательства в России / А.Е.Парси, Д.Н.Безрядин // Современный взгляд на будущее управленческой науки. НГАУ. 2017. С. 83-84.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ПРОФИЛАКТИКИ, БЕЗНАДЗОРНОСТИ, БЕСПРИЗОРНОСТИ И ПРАВОНАРУШЕНИЙ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**

А.В. Кондратюк, студентка

Научный руководитель: Б.А. Ковтун, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

В настоящее время одной из значимых проблем является детская беспризорность. И главной задачей перед государством стоит искоренить данную проблему. Для этого существует социальная защита населения, которая оказывает помощь и реабилитацию, а также ограждает детей и семьи от факторов, которые способствуют беспризорности и безнадзорности среди несовершеннолетних. Для нормальной социализации, каждый несовершеннолетний должен чувствовать себя в безопасности. Поэтому органы местного самоуправления должны предотвращать нарушение личных прав подростков, защищать их. Организация работы с несовершеннолетними в органах местного самоуправления играют важную роль, потому что подростки являются будущим любого государства. Работа с подростками, защита их прав, а так же в воспитании подрастающего поколения должны участвовать как семья, так и государство.

Органы местного самоуправления являются частью деятельной системы органов профилактики безнадзорности и преступлений, не достигших совершеннолетия, в современном социуме и структуре муниципалитетов, а еще защиты их прав, играют стратегически весомую роль в процессах нейтрализации ряда главных социально небезопасных явлений в обозначенной сфере, а именно: беспризорность, безнадзорность, преждевременное нахождение в криминогенной среде, приобщение несовершеннолетних к спиртному и наркотикам и иным девиациям [1,3].

Основными задачами для органов местного самоуправления, являются обнаружение и подавление беспризорности и правонарушений несовершеннолетних, втягивания их в преступную деятельность, а также обнаружение и подавление случаев жестокого обращения с несовершеннолетними. Помимо этого, органы местного самоуправления осуществляют меры по выявлению несовершеннолетних, объявленных в розыск, а также нуждающихся в помощи государства. Такие лица следует отправлять в соответствующие органы или учреждения, где будет проводится профилактика несовершеннолетних.

Любая из комиссий по делам несовершеннолетних будет иметь схожую структуру: Председатель комиссии по делам несовершеннолетних, заместитель председателя комиссии

по делам несовершеннолетних, ответственный секретарь комиссии по делам несовершеннолетних и члены комиссии [4].

В полномочия каждой комиссии входит:

1) сформировать и дать обеспечение для реализации мер по защите прав и интересов несовершеннолетних, защите их от физического или психического насилия, оскорбления и грубого обращения, а так же выявлению и уничтожению причин и условий, способствующих безнадзорности, беспризорности, правонарушениям несовершеннолетних;

2) оценивают взгляды органов управления образовательных организаций и дают согласие по вопросам отчисления несовершеннолетнего обучающегося, как меры дисциплинарного взыскания;

3) рассматривают вопросы о расторжении трудового договора с работником в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя;

5) гарантируют предоставление помощи в трудовом и бытовом устройстве несовершеннолетних, которые освободились из учреждений уголовно-исполнительной системы или вернувшихся из специальных учебно-воспитательных учреждений;

6) дают распоряжения об исключении несовершеннолетних из специальных учебно-воспитательных учреждений открытого типа;

8) обращаются в суд если здоровью или имуществу несовершеннолетнего был причинён вред в порядке, установленном федеральным законодательством;

9) рассматривают информацию о фактах совершения несовершеннолетними общественно небезопасных действий и принимают решения о воспитательных мерах или о ходатайстве перед судом об их помещении в специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа;

10) рассматривают заявления несовершеннолетних или их родителей принадлежащие к сфере деятельности муниципальных комиссий;

12) подготавливают и направляют ежемесячные, квартальные и годовые отчеты по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;

13) рассматривают дела об административных правонарушениях, которые были совершены несовершеннолетними;

14) участвуют в разработке проектов нормативных правовых актов по вопросам защиты прав и законных интересов несовершеннолетних;

15) используют меры влияния на несовершеннолетних, их родителей в случаях, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

Ключевыми направлениями в работе комиссий является управление учета несовершеннолетних в комиссии по делам несовершеннолетних, формирование причин, которые поспособствовали совершению правонарушения и устранение этих причин. А также, работа с родителями или законными представителями. Обнаружение отрицательной роли взрослых в совершении ребенком преступления. Вынесение в отношении родителей и законных представителей мер, допускаемых законодательством, - лишение родительских прав, ограничение в дееспособности и др. [2]

Комиссия по делам несовершеннолетних является одной из наиболее важных учреждений в госсистеме. Комиссия по делам несовершеннолетних не только ведет учет, устанавливает наказания для несовершеннолетних и их законных представителей, но и выполняет главную работу по уничтожению причин противообщественных действий несовершеннолетних.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бахрах Д.Н. Административное право: Учебник/ Д.Н. Бахрах, Б.В. Россинский, Ю.Н. Стариков. – М.: Норма, 2014. – 411 с.
2. Долженкова Г. Д. Право социального обеспечения/ Г. Д. Долженкова.– М.: ЮРАЙТ – 2013.-199 с.

3. Муниципальное управление социально-экономическим развитием Маслянинского района Новосибирской области: монография / В.В. Леонов, В.Н. Папело, В.М. Головки [и др.]; под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. В.Н. Папело. – Новосибирск: Сиб. акад. гос. службы, 2008. – 408 с.

4. Телегина Т. Д. Право социального обеспечения/ Т. Д. Телегина.- М.: Проспект – 2014.-221 с.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ**

С.В. Корсункина, студентка

И.И. Рогожникова, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Отдел кадров играет далеко не последнюю роль в компании, и его положение в организационной структуре предприятия отражает значимость его деятельности. Некоторые даже считают, что отдел кадров – визитная карточка организации, ее лицо, поскольку именно с этим подразделением сталкивается каждый новый сотрудник, принимаемый на работу.

Главной функцией отделов кадров является поиск, наем персонала и текущее взаимодействие с трудовым коллективом. Ограничивать деятельность отдела кадров только подбором новых сотрудников и их оформлением на работу – неудачное решение для бизнеса. Без плотного взаимодействия со сложившейся командой и знания специфики функционирования фирмы невозможно правильно набирать новый штат [1].

В наше время работа с кадрами является совокупностью организационных и других мер и действий, которые необходимы для наиболее полного использования деловых способностей, умений и навыков персонала. Компетентный, мотивированный и заинтересованный в плодотворной работе штат сотрудников – цель деятельности любого отдела кадров [3]. Без этого подразделения, осуществляющего подбор, учет и сопровождение работников, сложно представить функционирование успешной современной организации.

Определение понятия кадровая работа - это комплекс организационных, содержательных мер и последовательных шагов, направленных на эффективное использование способностей и профессиональных навыков каждого отдельного работника в реализации конечных целей организации. Располагая заинтересованными в работе кадрами, компания способна вести конкурентную борьбу [1]. Обязанности и структура отдела кадров может быть различной в зависимости от вида деятельности компании.

Сущность кадровой работы заключается в поддержании оптимального кадрового состава предприятия, наилучшим образом соответствующего экономическим интересам, целям и задачам деятельности последнего. Ведение кадровой работы на предприятии организуется и осуществляется исходя из реальных организационных и материальных возможностей предприятия, а также с учетом особенностей складывающейся на данный момент экономико-финансовой и социально-демографической ситуации в отрасли, а также экономике в стране в целом.

Деятельность отдела кадров на предприятии направлена на выполнение следующих функций [1]:

- выявлять потребность в новых сотрудниках, вести поиск и наем работников вместе с руководителями подразделений;
- анализировать текучку кадров и искать способы ее снизить;
- составлять для специалистов штатные расписания;
- оформлять личные дела работников, по их просьбе выдавать необходимые справки, ксерокопии документов;

- осуществлять все операции с трудовыми книжками: принимать, хранить и выдавать их, заполнять в соответствии с актуальными стандартами и нормами оформления по ТК РФ;
- формировать график отпусков, заниматься их учетом (тоже согласно трудовому законодательству);
- организовывать для персонала аттестации, подготавливать планы карьерного развития;

-создавать планы повышения квалификации кадров.

Необходимая документация для деятельности отдела кадров [4]:

- Штатное расписание (ст. 57 ТК РФ).
- Трудовой договор.
- Правила трудового распорядка.
- Приказ (распоряжение) о приеме на работу.
- Трудовые книжки.
- Книга учета трудовых книжек и вкладышей в них.
- Договор о полной материальной ответственности.
- График отпусков.
- Положение об оплате труда.
- Положение о премировании.
- Табели учета рабочего времени.
- Положение о защите персональных данных работников.

Еще один подход к работе с персоналом - управление человеческими ресурсами - выводит кадровые процессы из оперативного и тактического рассмотрения на стратегический уровень и поднимает их на уровень корпоративного управления.

Управление персоналом выступает в форме непрерывного процесса, направленного на целевое изменение мотивации работников для получения от них максимальной отдачи, следовательно, и достижения высоких конечных результатов в деятельности предприятий.

Управление персоналом представляет собой разнообразную деятельность специальных функциональных служб организации и линейных руководителей соответствующих производственных подразделений, с целью формирования личности, обладающей высокой ответственностью, коллективистской психологией, высокой квалификацией, развитым чувством сохозяина предприятия [3]:

- в функциональном отношении под управлением персоналом понимаются все задачи и решения, связанные с работой в области кадров;
- в организационном отношении этим понятием охватываются все субъекты, несущие ответственность за работу с кадрами.

Одна из целей деятельности отдела кадров, осуществляющего кадровое планирование – обеспечить наилучшее раскрытие потенциала и полное использование способностей сотрудников, их мотивация с учетом последствий управленческих решений, принимаемых в компании

Персонал в наши дни – главный фактор, влияющий на эффективность деятельности предприятия. Об успешности планирования можно судить по тому, достигнуты ли стратегические цели фирмы.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверин, А.Н. Профессиональная подготовка кадров / А.Н. Аверин. - М.: Альфа-пресс, 2017. – 1266 с.
2. Горбунова, М. Ю. Кадровый менеджмент и психология управления / М.Ю. Горбунова. - М.: Владос, 2017. - 224 с.
3. Жуков, А. Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков. - М.: МИК, 2016. - 256 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Проспект, КноРус, 2018. - 224 с.

5. Филиппова Т.А., Фролова Г.С. Сущность и задачи кадровой политики и кадровой стратегии предприятия // Гуманитарные научные исследования. 2016. № 12 [Электронный ресурс]. <http://human.snauka.ru/2016/12/18558> (дата обращения: 21.11.2018).

## **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

Д.Е. Костина, студентка

Научный руководитель: А.В. Черепанов, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Научно-технический прогресс в последние десятилетия стал причиной крупных изменений в трудовой деятельности. Традиционная технология даже на предприятиях малого бизнеса постепенно уступает место гибким производственным комплексам, робототехнике, наукоемкому производству, основанному на компьютерной технике и современных средствах связи, био- и лазерной технологии. Вследствие их внедрения сокращается численность персонала, повышается удельный вес специалистов, руководителей, рабочих высокой квалификации. Возрастает стоимостный объем капитала, приводимого в движение одним работником. Расширение полномочий на рабочем месте, контроль за производственным процессом самого работника (с вытекающими последствиями для мотивации и управления персоналом) – главная отличительная черта современности. [1]

Изменяется и содержание трудовой деятельности. В целом падает роль навыков физического манипулирования предметами и средствами труда и возрастает значение концептуальных навыков. Имеется в виду умение в целостной системе представлять сложные процессы, вести диалог с компьютером, понимание статистических данных. Приобретают особое значение внимательность и ответственность, навыки общения, устной и письменной коммуникации.

Для многих людей привлекает работа на предприятиях малого бизнеса. Следует выделить такие преимущества по сравнению с крупными предприятиями, государственными учреждениями и организациями:

- близость работы и места жительства;
- более неформальная обстановка в общении на работе и на отдыхе;
- более тесные взаимосвязи между работниками, «доступность» руководителя;
- понятная система признания результатов деятельности;
- возможность развития в смежных направлениях профессиональной деятельности, решение сложных задач;
- привлечение работников к процессу управления, активное поощрение со стороны менеджмента организации;
- размер заработной платы может быть больше чем на других предприятиях;
- возможность участия в доходах предприятия, создать собственный бизнес и т. д.

Особенностью управления на малом предприятии является тесное взаимодействие руководства с персоналом. На малых предприятиях часто отсутствуют документы по регламентации кадровой работы, а существует система неофициальных установок. Это располагает к индивидуальному подходу к каждой ситуации и работнику, однако приводит к возникновению конфликтов, выражению личных симпатий и антипатий руководителя к работникам.



Особенности деятельности малого предприятия требуют от руководителей высокого профессионализма в области управления персоналом [2]. Общие особенности управления персоналом малого предприятия систематизированы в табл. 1.

Таблица 1. Особенности управления персоналом на малом предприятии

| Особенность  | Комментарий  |
|--|--|
| Малая дистанция власти между руководителем (собственником) бизнеса и работниками | От работников требуется универсализм. Сокращение дистанции власти не исключает социального расслоения  |
| Гибкость в организации трудовых процессов  | За счёт совмещения должностей, отсутствия формализованности в определении трудовых функций обеспечивается реактивность реакций на изменения во внешней среде |
| Простота организационной структуры   | Отсутствие должностных инструкций. Все делают всё, включая руководителя.   |
| Высокий уровень информированности работников                                     | Работодатель ставится в зависимое положение от работников  |
| Родственные или приятельские связи персонала и руководства                       | Определяет особый, более неформальный характер социально-трудовых отношений, обеспечивает более высокую степень доверия между работниками                    |
| Меньшая степень бюрократизации трудовых процессов                                | Определяет индивидуальный подход при принятии решений, разрешении конфликтных ситуаций   |
| Отсутствие внутриорганизационного обучения                                       | Отсутствуют необходимые временные и материальные и интеллектуальные ресурсы  |
| Повышенные требования к личностным характеристикам персонала                     | Организационную культуру характеризует клановый и рыночный тип   |
| Косвенность доказательств профессионализма кандидата                             | При подборе персонала главным являются рекомендации знакомых, коллег   |
| Низкий уровень социальной защищенности   | Большая доля «серых» зарплат, отсутствие профсоюзов, слабая формализованность социально-трудовых отношений, часто отсутствие трудовых договоров              |

Наряду с общими особенностями управления персоналом предприятия малого бизнеса существуют различия на предприятиях разных сфер деятельности, например, в производстве и торговле.

На малых производственных предприятиях следует выделить относительную сложность основных бизнес-процессов, которая предполагает использование квалифицированного рабочего персонала и привлечение специалистов, обладающих техническими компетенциями. Это определяет сложность в подборе работников, проверке их компетентности и стимулировании труда. Малые предприятия торговой сферы деятельности особое внимание уделяют обучению работников, их мотивации, ориентации на самообразование и самостоятельное приобретение опыта работы.

В целом управление персоналом предприятия малого бизнеса представляет собой малоупорядоченный порядок действий. Однако комплексный характер деятельности работников и подчиненность всех функций одному лицу создают предпосылки для возникновения системного подхода к управлению персоналом.

Исходя из вышеизложенного, управление персоналом в малом бизнесе является одной из основных частей менеджмента организации в целом. Соответственно, управление персоналом как часть менеджмента должна выполнять следующие основные функции:

организация, планирование, контроль и мотивация. При этом, необходимо учитывать, что объект управления персоналом весьма специфичен – это предприятие малого бизнеса.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Комаров Е. Управление персоналом. // Е. Комаров. – М.: Прогресс, 2015. – С.15-18.
2. Максимцов М. М. Особенности управления персоналом малого предприятия [Электронный ресурс] Режим доступа: // <http://www.elitarium.ru/upravlenie-personalom-maloe-predpriyatie-rabotnik-rukovoditel-trud-rabota-oplata-deyatelnost-kollektiv-organizaciya-obshchenie-obuchenie-razvitie-vzaimootnoshenie/> (дата обращения 20.10.2018).

## УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

С.А. Ксенофонтова, магистрант

Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Время от времени сотрудники организации перемещаются с одной должности на другую, либо из одного подразделения в другое. Перемещение происходит как по инициативе руководства, так и по собственной инициативе сотрудника. Такое перемещение и называется карьерой.

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

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

Вертикальное направление представляет собой подъем наиболее высокую степень служебной иерархии.

Горизонтальное направление – это выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре.

Различают два вида перемещения персонала: межорганизационные и внутриорганизационные [2].

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

Внутриорганизационные перемещения персонала представляют собой смену ролей и стадий развития сотрудника в рамках одной организации.

Выделяют три вида внутриорганизационных перемещений персонала, которые представлены в (рис.1).

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

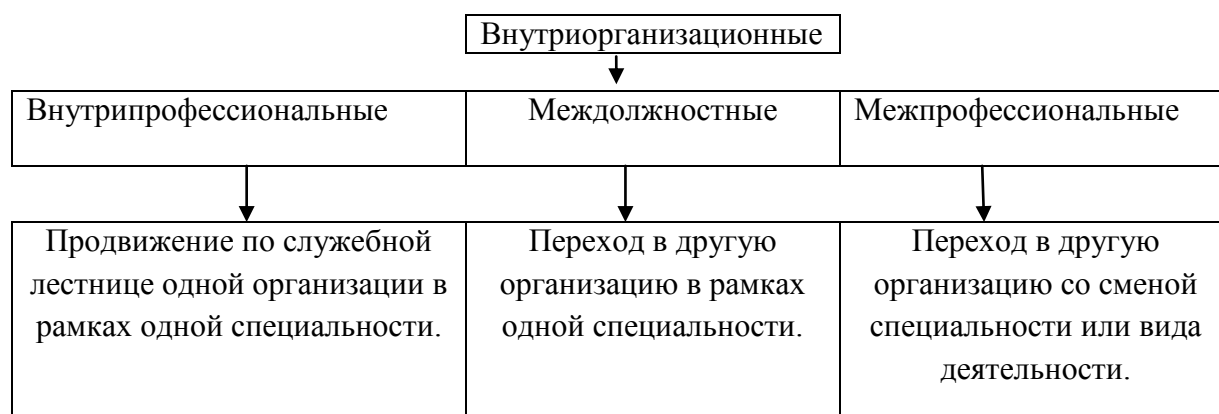


Рис. 1. Внутриорганизационное перемещение персонала

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

Если попробовать показать карьеру, в таком случае это будет называемая «линия карьеры», которая может, представлена в виде графика, схемы в заданной системе координат с указанием занимаемых статусных ступенек и временных интервалов по их достижению.

Многообразие вариантов карьеры как процесса перехода со ступени на ступень получается за счет сочетания четырех основных карт: «Трамплин», «Лестница», «Змея», «Перепутье».

Карта «Трамплин». Данная модель среди руководителей и специалистов обширно распространена карьера «трамплин». Таким образом, жизненный путь работника состоит из длительного подъема по служебной лестнице, сопровождающегося постепенным ростом его потенциала, знаний, умений и опыта. Карьера «трамплин» наиболее характерна для руководителей периода застоя в экономике, когда многие должности в центральных органах и организациях одни люди занимали по 15-25 лет.

Карьера «трамплин» является типичной для специалистов и работников, которые не ставят перед собой особых жизненных целей, связанных с продвижением по службе.

Таким образом, можно сказать по данной карте «трамплин», что работников организации абсолютно удовлетворяет занимаемая должность, и они готовы оставаться в ней до ухода на пенсию. Данная карта может быть приемлемой в условиях рыночной экономики для большой группы специалистов и сотрудников.

Карта «лестница» предусматривает, что каждая ступень карьеры представляет собой конкретную должность, которую работник занимает фиксированное время (например, не более 6 лет). Аналогичного срока для того, чтобы войти в новую должность и проработать с полной отдачей. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель либо специалист поднимается по служебной лестнице.

Также можно отметить, что после занятия верхней должности карьеры начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением наименее интенсивной работы, не требующий принятия сложных решений в экспериментальной ситуации, руководства немалым коллективом. Бывшие специалисты и руководители могут быть задействованы в качестве консультанта.

Карта «змея». Данная модель в большей степени подходит для руководителя так и специалиста. Она представляет собой горизонтально-вертикальное перемещение сотрудника с одной должности на другую, при этом любую из них он занимает непродолжительный период (1-3 года).

Прежде чем стать директором организации, руководитель в течение 5-10 лет работает заместителем директора и всесторонне изучает значимые участки деятельности. Важным преимуществом данной карты основывается в том, что возможности удовлетворения

потребности человека в познании интересующих его функций управления в определенной организации, приобретение соответствующих способностей, знаний, а также знания о проблемных местах.

При несоблюдении ротации кадров карьера «змея» теряет свою значимость и может иметь негативные последствия, потому что часть сотрудников с преобладанием темперамента как флегматика и меланхолика не расположены к смене коллектива либо должности и будут воспринимать весьма негативно.

Карта «перепутье» предусматривает, что конкретную фиксированную или переменного срока работы прохождение руководителем либо специалистом комплексной оценки (аттестации), по итогам которого только принимается решение о повышении, перемещении или же понижении в должности.

Карьера «перепутье» в основном рекомендована для совместных организаций и зарубежных фирм, применяющих трудовой договор в форме срочного контракта.

Таким образом, каждый человек, новый сотрудник или же, сотрудник уже с опытом может выбрать себе карьерную карту, по которой он будет выстраивать свою профессиональную карьеру.

Управление карьерой – одна из наиболее важных составляющих практики управления персоналом. Карты карьерных перемещений позволяют осуществлять описание наиболее типовых, рекомендованных карьерных перемещений между должностями или структурными подразделениями организации. Использование карт карьерных перемещений в практике управления позволяет осуществлять карьерное планирование персонала организации и рассматривать профессиональную деятельность как продукт развития карьеры.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алиев В.Г. Управление деловой карьерой [Текст]: учеб. пособие. / В.Г. Алиев. – М.: Дрофа, 2014. – 189 с.
2. Богдан Н.Н. Управление карьерой [Текст]: учеб. пособие. / Н.Н. Богдан; СибАГС. – Новосибирск, 2009. С 20-23.
3. Зайцев Г.Г. Карьерное перемещение [Текст]: учеб. пособие / Г.Г. Зайцев. – М.: Дрофа, 2015. – 205 с.
4. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера [Текст]: учеб. пособие. / С. И. Сотникова. М.: ИНФРА – М, 2013. С 6-7.
5. Резник С.Д. Основы личной конкурентоспособности менеджера [Текст]: учеб. пособие. / С.Д. Резник. М.: ИНФРА – М, 2016. С 14-15.
6. Ксенофонтова С.А., Калошина Т.Ю., Черепанов А.В. Особенности карьерных перемещений персонала организации [Текст] // Современный взгляд на будущее управленческой науки: сборник трудов II научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления (2 декабря 2016). Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск, 2017.
7. Ксенофонтова С.А. Управление карьерой персонала в организации: карьера и карьерная стратегия [Текст] // Сборник трудов XII Всероссийской студенческой научной конференции «Студенческая наука – взгляд в будущее». – Красноярск. гос. аграр. ун-т. – Красноярск, 6 апреля 2017 г.

# **ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗЛИЧНЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ СЕРВИСНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

О.В. Кунгурцева, студентка

Н.В. Онищенко, старший преподаватель

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Так как мы живем в эпоху информационного общества, абсолютно любая сфера деятельности нуждается в использовании современных технологий. Сфера сервиса этому не исключение. За счет развития информационных технологий увеличивается круг областей для осуществления сервисной деятельности. Примерами информационного сервиса могут быть: управление поставщиками, управление себестоимостью продукции, расчет бюджета, расчет финансового плана и т. д.

Информационные технологии в современном обществе являются системообразующим инструментом в управлении предприятиями сервиса. Они используют приемы сбора, аккумулирования, сохранения, систематизации, обработки и создания новой информации и данных. В процессе преобразования деятельности предприятий одной из главных проблем становится формирование и четкое определение технологий управления.

Применение ЭВМ (электронно-вычислительных машин) означает выполнение совокупности работ, связанных в единый комплекс и реализуемых на базе единого технологического процесса. На рубеже XX и XXI вв. технические возможности стали основной причиной бурного развития в области информационных технологий управления предприятиями. Накопленный опыт в этой сфере позволил предприятиям определить один из важнейших принципов их формирования: принцип интеграции. Он состоит в том, что обрабатываемые первичные данные вводятся в системы обработки данных один раз. Разработке информационных технологий управления предприятиями предшествуют, возможно более детальное обследование и анализ управляемого объекта, задач и структуры управления, содержания и потоков информации. На основе анализа материалов обследования разрабатывается информационная модель управления предприятием, фиксирующая связь между задачами обработки данных и новыми потоками информации. На основе информационной модели управления производится выбор технических средств и разрабатывается соответствующая информационная технология. Часто конкретная технология управления создается путем адаптации той или иной универсальной программной среды к условиям конкретного предприятия сервиса.

Рассмотрим цели применения информационных технологий в сфере услуг: обслуживание потребителей, обработка информации создание новых услуг, обслуживание имущества потребителей, создание новых услуг.

Давайте охарактеризуем эти цели. Обслуживание потребителей, это наиболее трудная цель, так как услуга оказывается лично каждому потребителю. Обслуживание имущества потребителей включает в себя обслуживание оборудования и материалов потребителей, передачу информации о письмах или посылках потребителей. Обработка записи, хранения, регистрации, уничтожения, преобразования, отображения информации. И в связи с развитием технологий создаются новые виды коммерческой деятельности, которые раньше были невозможны.

Информационные технологии применяются в разных областях, это финансовые и транспортные услуги, образование, коммунальные и правительственные службы, рестораны и пункты питания, сфера коммуникации, оптовая и розничная торговля, гостиницы, здравоохранение и авиаперевозки.

В современном обществе все предприятия сервиса используют информационные технологии, но уровень сложности технологий и степень их применения разные для различных отраслей, так как природа деятельности предприятий разная.

Причинами инвестиций в новые информационные технологии могут быть:

1. Сохранение или расширение рыночной доли. Некоторые компании часто используют рыночную долю как ключевой параметр их деятельности, хотя она может быть иногда несоответствующим, вводящим в заблуждения индикатором. Некоторые фирмы услуг могут чувствовать вынужденную необходимость инвестировать большие средства в технологии для сохранения рыночной доли, даже если нет необходимости увеличивать объем выпуска или производительность.

2. Уход от рисков или альтернативных издержек. Некоторые организации инвестируют в технологии, чтобы снизить или полностью избежать возможных рисков, а так же улучшить внутреннюю среду своего предприятия.

3. Создание гибкости для реагирования на изменения экономической среды предприятия сервиса. Всем известно, что экономическая обстановка на рынке постоянно изменяется из – за: степени вмешательства или же невмешательства государства в экономику страны, рост конкуренции между предприятиями сервиса, усложнение процессов и изменение вкусов потребителей – все это заставляет системы информационных технологий становиться гибкими, для более быстрого совладания с быстро изменяющейся обстановкой.

4. Улучшение внутренней среды предприятия сервиса. Многие предприятия сервиса инвестируют в технологии, чтобы сделать работу сотрудника более легкой, создать благоприятную рабочую обстановку, при этом сделав работу интересней и без сложных задач.

5. Улучшение качества услуг и взаимодействия с клиентами. Качество и удовлетворенность потребителей сегодня находятся в центре внимания многих сервисных предприятий. Если информационные технологии использованы эффективно и компетентно, они могут позволить компании поставить параметры удовлетворенности потребителей и качества услуг (надежность, стабильность, точность и скорость оказания услуг) на рынок для достижения долгосрочной потребительской приверженности.

Формирование конкурентного преимущества является безусловным условием обеспечения эффективного развития предприятия. Конкурентное преимущество предприятия – это характеристики предприятия, которые предоставляют возможности получать высокий и стабильный экономический рост.

В современных условиях развития предприятий сервиса ключевым фактором, определяющим конкурентоспособность, выступает наличие уникального информационного ресурса.

К информационным технологиям для современных предприятий сервиса можно отнести: мобильная связь, системы электронных платежей, web-сайты, автоматизация бухгалтерского учета, корпоративная электронная почта и т.д.

Внедрение информационных технологий дают много преимуществ предприятиям, но все же весомое значение в процессе работы предприятия сервиса имеет человеческий фактор.

Во-первых, стандартизированная информация и знание перестают быть источником конкурентных преимуществ, то есть важную роль имеет информация, которую сложно представить на бумаге или предать иным способом. К такой информации относят: интуицию, идеалы, ценности, эмоции отдельного индивида, которые имеют значимость для принятия экономических решений.

Во-вторых, на уровне отдельного предприятия становится важным не просто наличие уникальной информации, а эффективный обмен информацией, как между сотрудниками данного предприятия, так и с внешней средой. Благодаря внутреннему обмену профессиональными наработками и «секретами» фирмы сотрудники могут принимать нестандартные решения.

В-третьих, недооценка отдельными руководителями информационных технологий начинается с их элементарной «технологической неграмотности». Большинство руководителей не понимают отдачу от внедрения автоматизированных и информационных

средств. Для многих из них характерная привычка работать по старинке. Как показывает практика, такие предприятия имеют низкий уровень эффективности работы и низкий уровень конкурентоспособности.

Кроме того, перед компаниями, которые добились конкурентного преимущества с помощью информационных технологий, возникает вопрос об обеспечении их поддержки. Информационная среда расширяется, усложняются процессы, увеличивается сложность функционирования ИТ-систем, соответственно и растут расходы в поддержку функционирования информационного обеспечения.

С этой точки зрения, информационные технологии рассматриваются, как фактор, который тормозит развитие предприятия, поскольку их трудно внедрять, они сложны в управлении и требуют немало затрат на модификацию и поддержание.

Не нужно упускать из внимания и тот факт, что использование информационных систем и технологий увеличивает прозрачность работы предприятия сервиса, что не всегда и всем выгодно.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Резник Г.А. Сервисная деятельность: учебник / Г.А. Резник, А.И. Маскаева, Ю.С. Пономаренко. – М.: НИЦ Инфра-М, 2013. – 202 с.
2. Романова Ю.Д. Информационные технологии в менеджменте: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Д. Романова [и др.] ; под общ. ред. Ю. Д. Романовой. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 478 с.
3. Ткаченко О.Н. Значение информационных технологий в формировании конкурентных преимуществ промышленных предприятий // Молодой ученый. – 2015. – №6. – С. 469-471.
4. Учебное пособие: Сервисная деятельность [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.bestreferat.ru/referat-198449.html>
5. Смирнова Е.Т. Сервисная деятельность: учебное пособие / Е.Т. Смирнова. – М.: ГОУ ВПО «МГУС», 2004. – 284 с.

### **РОЛЬ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ РЫНКА ТРУДА**

П.И. Ленько, студент

А.В. Чукмасова, студентка

С.В. Юденко, студент

Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Формирование и развитие рынка труда, является актуальной проблемой современной экономики. Одним из методов её решения является организация малых предпринимательских структур.

Малое предпринимательство – неотъемлемый элемент современной рыночной системы хозяйствования, без которого экономика и общество в целом не могут нормально существовать и развиваться.

В настоящее время малое предпринимательство берет на себя роль одного из ведущих секторов экономики России, потому как оно начинает определять темпы экономического роста, а также уровень занятости, структуру и качество ВВП.

В России в 2017 году отраслевая структура малого предпринимательства характеризуется преобладанием малых предприятий в сфере торговли и услуг (32% от

общего объема производства товаров и услуг). Объемы производственных предприятий в сфере промышленности и строительства занимают 2 и 3 места (22,8 и 20,9 %), доля предприятий, занятых в науке и научном обслуживании значительно меньше.

Например, в США в секторе малого бизнеса работает 25 млн. предприятий, в нём сосредоточено около 69 млн. человек (это половина занятого населения), которые производят более 53% ВВП. При этом эффективность капиталовложений в секторе малого бизнеса примерно в 9 раз выше, чем в сфере крупного бизнеса, что позволило за последнее десятилетие создать около 75% рабочих мест и реализовать около 60% инноваций

Так, вклад предприятий малого бизнеса России в ВВП страны составил в 2016 г. 17,6 % и имеет тенденция к понижению, в то время как в ведущих странах мира – от 51 до 67%.

Проблематика малого предпринимательства и занятости тесно переплетены. Воздействие малого предпринимательства на занятость заключается в том, что согласно своим социальным свойствам оно влияет на количественные и качественные характеристики рынка труда.

Согласно данным Росстата по Новосибирской области, в среднем в 2018 году уровень безработицы составил 6,6% при составе рабочей силы 1418 тыс. человек, что считается достаточно низким уровнем по сравнению с другими регионами.

Но также, стоит отметить, что служба статистики по Новосибирской области ведёт подсчёты основных показателей работы малых предприятий, функционирующих в Новосибирской области за первое полугодие 2018 года.

Анализируя данные, приведенные в таблице 1, важно отметить, что в Новосибирской области малые предприятия занимаются своей деятельностью в сферах сельского, лесного хозяйства, число предприятий которых составляет 172 ед., где в общей сложности заняты 6183 человека. В сфере торговли и транспортно-технических услуг работает 43689 человек, где данных предприятий по НСО насчитывается около 2138ед.

В сфере логистики занятых приходится около 12622 человека, где число предприятий составляет 372, что в 60 раз выше, чем в сфере образования. Самой высокооплачиваемой считается сфера здравоохранения и социальных услуг (36713,1 руб.), самой низкой – в сельском и лесном хозяйстве, средняя заработная плата составила 17745,6 рублей, а по количеству организаций лидирует сфера торговли и технического обслуживания автомобилей (2138 ед.).

Можно выделить следующие социальные и экономические аспекты рынка труда, формирование которых происходит под влиянием малого предпринимательства.

Таблица 1. Основные показатели работы малых предприятий за I полугодие 2018 года в Новосибирской области

| Показатель   | Число предприятий |             | Средняя численность работников списочного состава (без внешних совместителей) |             | Среднемесячная заработная плата работников |             |
|--|-------------------|-------------|---|-------------|--|-------------|
|  | единиц            | в % к итогу | человек   | в % к итогу | рублей                                     | в % к итогу |
| 1  | 2                 | 3           | 4   | 5           | 6  | 7           |
| Всего  | 6057              | 100,0       | 158213  | 100,0       | 25116,8                                    | 100,0       |
| Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство               | 172               | 2,8         | 6183  | 3,9         | 17745,6                                    | 70,7        |
| Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов | 2138              | 35,3        | 43689   | 27,6        | 23604,4                                    | 94,0        |



Окочание таблицы 1

| 1   | 2   | 3   | 4     | 5   | 6       | 7     |
|---|-----|-----|-------|-----|---------|-------|
| Транспортировка и хранение  | 372 | 6,1 | 12622 | 8,0 | 23655,1 | 94,2  |
| Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания                 | 239 | 3,9 | 6561  | 4,1 | 17954,7 | 71,5  |
| Деятельность профессиональная, научная и техническая                      | 284 | 4,7 | 7188  | 4,5 | 36587,1 | 145,7 |
| Образование   | 5   | 0,1 | 82    | 0,1 | 24103,7 | 96,0  |
| Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг                 | 120 | 2,0 | 3557  | 2,2 | 36713,1 | 146,2 |
| Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений | 14  | 0,2 | 565   | 0,4 | 26260,8 | 104,6 |
| Предоставление прочих видов услуг   | 56  | 0,9 | 911   | 0,6 | 22894,4 | 91,2  |

#### Социальные аспекты:

1. Важнейшей функцией малого предпринимательства является решение проблемы занятости населения. Также, малое предпринимательство является крупным работодателем, использующим силу социально уязвимых слоев: женщин, иммигрантов, инвалидов, выполняя тем самым ключевую социальную функцию.

2. Исключительно важна для региона роль малого предпринимательства как амортизатора социальной напряженности, поскольку оно является фундаментальной основой формирования «среднего класса» и, следовательно, ослабления присущей рыночной экономике тенденции к социальной дифференциации общества. Именно малый бизнес является основным источником создания активного среднего класса, одного из основных гарантов демократического, экономически процветающего и социально благополучного общества;

3. Малое предпринимательство является крупнейшим источником обученных кадров;

4. Малый бизнес способствует развитию малых городов и населенных пунктов в регионах посредством выравнивания уровня личных доходов населения, а также уменьшая общие транспортные расходы и время поездок на работу в крупные города.

#### Экономические аспекты:

1. Активное продвижение на рынок новых научно-технических разработок (ноу-хау). Небольшие размеры малых предприятий и отсутствие необходимости крупных капиталовложений позволяют им оперативно внедрять в производство достижения научно-технического прогресса, совершенствовать их, определять перспективы и возможности дальнейшего применения в масштабах крупного производства. На решение инновационных задач малые предприятия затрачивают примерно в 4 раза меньше времени, чем крупные организации, на единицу затрат количество нововведений в малых предприятиях по сравнению со средними в 4, а в сравнении с крупными – в 24 раза выше. Кроме того, малые предприятия почти на треть опережают крупные в скорости осуществления инновационного цикла. Широко известен прогрессивный зарубежный опыт, когда малые предприятия в качестве одной из форм сотрудничества (в рамках экономического кластера) передают крупным и средним организациям свои новые технологии и разработки, что помогает им быстро выйти из кризисных и предкризисных ситуаций;

2. Высокая мобильность малого предпринимательства, позволяющая достаточно легко осваивать новые виды продукции или переориентироваться с выпуска одного вида продукции на другой, расширять его номенклатуру. Эта способность позволяет ему максимально насыщать потребительский рынок, удовлетворять постоянно меняющиеся вкусы потребителей (вплоть до индивидуальных заказов) благодаря возможности занимать и открывать новые рыночные ниши, обеспечивая малым предприятиям постоянное присутствие на рынке;

3. Малое предпринимательство выполняет функция амортизатора колебаний экономической конъюнктуры и формирования конкурентной среды, постоянно улучшая качество продукции и осуществляя инновации, что позволяет ему составить не только ценовую, но и качественную конкуренцию производителям-монополистам. В последнее время в литературе встречается понятие «генеретика», которое означает группу быстрорастущих небольших предприятий, занимающихся копированием продуктов ведущих фирм. Копируя уже известные продукты, фирмы несут меньшие издержки при производстве товаров из-за отсутствия расходов на научные исследования. Кроме того, крупные монополии нередко завышают цены, малые же фирмы этого не делают;

4. Освоение малыми предприятиями новых рынков, которые крупный бизнес считает недостаточно емкими, способствует значительному расширению ассортимента потребительских товаров и услуг, одновременно являясь важнейшим дополнительным источником конкуренции;

5. Одновременно малый бизнес стабилизирует рынок, вовлекая в оборот местные региональные сырьевые ресурсы;

6. Малое предпринимательство является источником относительно стабильных бюджетных поступлений.

Именно на малых предприятиях происходит создание рабочих мест, способствующих снижению безработицы, а также осуществление интенсивного движения рабочей силы между предприятиями различных форм собственности, обострение конкуренции за работников, использование и сохранение трудового потенциала работников.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ермолаева С.Г. Рынок труда: учеб. пособие / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.
2. Рофе А.И. Экономика труда: учеб. / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
3. Что нужно знать о современном рынке труда: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://opersonale.ru/podbor-i-trudoustrojstvo/rynok-truda/chto-nuzhno-znat-o-sovremennom-rynke-truda.html>.
4. Сайт Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области (Новосибирскстат) [Электронный ресурс]: – Режим доступа: [novosibstat.gks.ru](http://novosibstat.gks.ru).

# ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ

М.С. Любимова, магистрант

Научный руководитель: Ю.И. Рыбаков, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Согласно Федеральному закону от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", сельское поселение представляет собой один или несколько объединенных общей территорией сельских населенных пунктов, в которых местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления [1].

В.Б. Зотов определяет местное самоуправление как способ децентрализации власти, при котором ее нижний уровень, наиболее приближенный к населению, обладает значительной автономией и самостоятельностью в части решения вопросов местного значения, избирается жителями и несет ответственность перед ними [2].

Однако, финансовое обеспечение органов местного самоуправления является одной из острых проблем в настоящее время. Несмотря на то, что сельские территории обладают мощным природным, экономическим и историко-культурным потенциалом, который при более полном, рациональном и эффективном использовании может обеспечить устойчивое многоотраслевое развитие, полную занятость, высокие уровень и качество жизни сельского населения, в большинстве муниципальных образований, особенно сельских поселениях присутствуют однообразные проблемы, связанные с финансовым обеспечением их функций и задач.

В ноябре 2018 года проведён опрос населения одного из сельских поселений Новосибирской области с целью исследования финансового обеспечения сельских поселений.

В опросе приняли участие 24 человека, среди них: 71% - женщины, 29% - мужчины; 13% имеют среднее образование, 67% - среднее профессиональное образование, 21% - высшее образование. Возрастные категории приведены в таблице 1.

Таблица 1. Возрастные категории респондентов

| Возраст, лет | Количество респондентов, чел. | Процент от общего числа респондентов, % |
|--------------|-------------------------------|---|
| 18-24        | 5                             | 21                                      |
| 25-39        | 7                             | 29                                      |
| 40-54        | 6                             | 25                                      |
| больше 55    | 6                             | 25                                      |

Состав респондентов по сфере деятельности сформировался следующим образом: сельское хозяйство – 4%, муниципальные служащие – 4%, предприниматели – 13%, угледобывающая отрасль – 17%, сфера торговли – 13%, работники здравоохранения, образования – 13%, безработные – 8%, пенсионеры – 17%, студенты – 13%.

Результаты опроса:

– 8% респондентов проживают на территории сельского поселения до 1 года; 13% - от 1 года до 5 лет; 79% - свыше 5 лет;

– 13% опрошенных удовлетворены деятельностью главы муниципального района; 29% - не удовлетворены; 58% - затрудняются ответить;

– 29% опрошенного населения удовлетворены деятельностью администрации сельского поселения; 21% - не удовлетворен; 50% - затрудняются ответить;

– среди проблем, присутствующих в муниципальном образовании 34% назвали состояние дорог; 14% - развитие инфраструктуры; 7% - услуги ЖКХ; 18% - слабая социальная сфера; 22% - безработица; 5% - проблемы сферы здравоохранения;

– 4% респондентов считают фактическое состояние финансового обеспечения сельского поселения удовлетворительным; 54% - неудовлетворительным; 42% - затрудняются ответить;

– 23% опрошенных считают фактором, способствующим неудовлетворительному состоянию финансового обеспечения сельского поселения – недостаточный уровень экономического развития муниципального образования; 6%-отсутствие инвестиций; 9%-низкий уровень дотаций; 16%-дефицит бюджета; 37%- низкую доходность бюджета; 7%-несовершенство законодательства; 2%-коррупцию;

– причины неудовлетворительного финансового обеспечения связаны с: 63% - недостаточным финансированием; 13% - непрофессионализмом органов местного самоуправления; 7% -коррупцией; 17% - неправильным расходованием финансовых ресурсов.

Как видим, значительная часть (22%) опрошенного населения назвали среди основных проблему – состояние дорог, это связано с тем, что муниципальное образование не имеет средств для их ремонта. Часть опрошенных выдвигает среди проблем развитие инфраструктуры, слабую социальную сферу (18%).

В целом, фактическим состоянием финансового обеспечения задач и функций органов местного самоуправления сельских поселений в настоящее время удовлетворены лишь 4%, больше половины опрошенных не удовлетворены (54%), 42% затрудняются ответить. Наибольшее число опрошенных считают низкую доходность бюджета, как фактор, способствующий неудовлетворительному состоянию финансового обеспечения сельского поселения. В числе таких факторов также указывают уровень экономического развития муниципального образования. Среди этих факторов коррупция имеет самый маленький процент.

На финансовое обеспечение сельского поселения, по мнению опрошенного населения, влияют: недостаточное финансирование (больше половины голосов), непрофессионализм специалистов органов местного самоуправления и неправильное расходование финансовых ресурсов.

Таким образом, было выявлено, что финансовое обеспечение сельского поселения находится на неудовлетворительном уровне. Это также связано с недостаточным финансированием из вышестоящего бюджета и неправильным расходованием финансовых ресурсов. Население не удовлетворено фактическим состоянием финансового обеспечения сельского поселения.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 29.12.2017) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – (дата обращения: 13.10.2018)

2. Зотов, В.Б. Система муниципального управления [Текст]: учебник для студентов вузов / В.Б. Зотов. – СПб.: Питер, 2012. - 611 с.

# ОСОБЕННОСТИ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РОССИИ

И.В. Матасова, магистрант

Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

История становления и развития России неразрывно связана с миграцией населения, которая играет и будет играть первостепенную роль в жизни нашей страны. Миграционная политика сегодня вызывает интерес самых широких кругов общественности. Миграция участвует в формировании рисунка расселения и структуры населения, трудового потенциала территории, изменении состава населения, способствует социально-экономическому развитию страны, а также разностороннему развитию личности.

Миграционная политика – это основанная на принципах конституционного строя система объективно обусловленных целей, задач, направлений развития общественных отношений в сфере миграции, норм миграционного законодательства, а также механизмов управления государством, реализуемых субъектами миграционного процесса (физические лица, общественные организации, государственные органы) и направленных на перемещение, переселение, размещение, обустройство и интеграцию физических лиц на территории государства и (или) в отдельных его регионах, обеспеченных стимулирующими и контрольными факторами [3].

Таким образом, в каждой стране есть свой свод правил и законов, направленных на контроль присутствия на ее территории граждан других стран. Миграционная политика отличается в каждом государстве, но в любом случае к основным задачам относятся контроль над пересечением иностранными гражданами границ, учет пребывания, деятельности и легализации мигрантов.

Российская миграционная политика в первую очередь основывается на принадлежности к русскому этносу и русскому языку. Большое внимание уделяется межнациональному и межрелигиозному миру и согласию в российском обществе, а также в сфере сохранения русской культуры и историко-культурного наследия народов России.

Политика России в сфере миграции предусматривает создание благоприятного режима для добровольного переселения в Россию лиц, способных стать полноправными членами российского общества. Это означает, что близкие россиянам по языку и образу жизни люди должны беспрепятственно получать гражданство. В первую очередь речь идет о соотечественниках с Украины, из Молдавии и других республик бывшего Советского Союза, где после распада общего государства оказалось не менее 20 миллионов русских [4]. В России получают защиту и уверенность те, кого, как на Украине, насильно принуждают забыть свои истоки и родной язык. По словам президента Владимира Путина: «Необходимо облегчать процесс адаптации, упрощать процедуру. Важно вместе с региональными и местными властями, предпринимателями, общественными организациями работать над повышением качества жизни переселенцев, создавать для них новые рабочие места, получать условия для ведения бизнеса».

Впервые законодательство нацелено на регулирование миграции и предотвращение ее незаконной формы не путем жестких ограничений и контроля, а, напротив, путем создания благоприятных условий для правового оформления мигрантов, предоставления им большей свободы передвижения, выбора места пребывания и работы. Это достигается с помощью упрощения процедур регистрации и трудоустройства. Перемены в наибольшей степени коснулись трудовой миграции, все возрастающую потребность в которой испытывает Россия, особенно миграции из стран СНГ, имеющих с Россией безвизовый режим въезда [1].

С другой стороны, миграция в значительной своей части имеет неконтролируемый характер, несмотря на очень активную деятельность уполномоченных федеральных органов. Это приводит к формированию значительного сегмента нерегистрируемой занятости

мигрантов, деформирует российский рынок труда, провоцирует широкое распространение эксплуатации мигрантов вплоть до принудительного и рабского труда, а также торговли людьми. Отсутствие эффективного механизма контроля миграции в Россию беспокоит общество, делает миграцию острой внутривнутриполитической проблемой, провоцирует рост радикальных националистических настроений.

Приезжающие в Россию мигранты или их родители в недалеком прошлом были гражданами одного государства, говорили на одном языке и разделяли одинаковые ценности. Однако это прошлое быстро отдалается и сегодня основными тенденциями развития миграции в Россию являются следующие:

- от крупных городов к мелким городам и селам – 70% мигрантов приезжают из сел и малых городов;
- уровень образования и профессиональной подготовки мигрантов снижается – 50% мигрантов не имеют профессионального образования;
- сдвиг к бедной части социального спектра – 84% мигрантов до выезда на работу относили себя к группе бедных и очень бедных;
- культурная дистанция между мигрантами и российским населением увеличивается – растет доля мусульманских стран в структуре потока; 15-20% мигрантов плохо знают русский язык [1].

Помимо этого, основной проблемой современной российской миграционной политики является отсутствие ее концептуальной ясности, отсутствие четких ориентиров на перспективу. В России так и не сложилось обоснованного, исходящего из соображений государственной целесообразности и принятого на официальном уровне представления о том, какова потребность России в мигрантах и какова их роль в будущем развитии России. В результате современных изменений Россия сегодня сталкивается с качественно иной миграцией по сравнению с началом текущего десятилетия. Культурно более далекие и менее адаптивные мигранты – серьезный вызов миграционной политике, которая должна учитывать происходящие изменения.

Однако прирост миграционных потоков в страну не ведет к автоматическому снижению уровня жизни местного населения, понижению трудовой занятости и падению доходов [2].

Таким образом, международная миграция населения, помимо того, что она играет большую роль в социально-экономическом развитии многих стран мира, выступает важным фактором функционирования всего мирового хозяйства и уже в силу этого обстоятельства не может не быть объектом международного регулирования. Однако нельзя упускать из виду, что проблемы международной миграции населения являются также политическими, поскольку они связаны с пересечением национальных границ значительным количеством людей, а также с формированием на территории страны иммиграции нередко больших по размерам общин выходцев из других стран. Внутреннее миграционное законодательство различных стран с одной стороны, постепенно унифицируется, а с другой требуют своего дальнейшего совершенствования.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волох В.А. Роль институтов гражданского общества при формировании государственной политики в сфере миграции населения: новые тенденции. // Политика и Общество. – 2010. – № 12.
2. Ионцев В.А. Международная миграция населения: вызовы глобализации. Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир. Вып. 24. - М.: ТЕИС, 2011. С. 4.
3. Коробеев В.А. Миграционная политика: понятие и сущность. [Электронный ресурс]. - URL: [http://www.rusnauka.com/ONG\\_2006/Pravo/16936.doc.html](http://www.rusnauka.com/ONG_2006/Pravo/16936.doc.html)

4. Черняк А.В. Миграционная политика: понятие и сущность // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 6. Ч. 3 [Электронный ресурс]. - URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/06/35281>

## **КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РЕГИОНА**

Е.Д. Мундышева, студентка

Т.А. Афанасьева, аспирант, ассистент

А.В. Гааг, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

В.В. Рождественская, старший преподаватель

*Томский сельскохозяйственный институт – филиал ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ*

В современных экономических условиях непрерывное и ускоренное развитие агропромышленного комплекса во многом зависит от профессионализма и компетентности трудовых ресурсов на селе, повышения качества жизни населения в сельской местности, эффективное использование имеющихся трудовых ресурсов, привлечение и закрепление высококвалифицированных кадров для решения проблем кадрового обеспечения развития сельскохозяйственной отрасли.

В решении значимых для экономики страны вопросов импортозамещения, развития экспорта и технологического обновления производств большую роль играет модернизация агропромышленного комплекса, в том числе наращивание кадрового потенциала для нужд сельского хозяйства. В этой связи приоритетными являются задачи улучшения системы подготовки сельскохозяйственных кадров, формирования современной инфраструктуры на сельских территориях, а также закрепления на них молодых специалистов [1].

В развитых государствах, по мнению специалистов, от 50 до 90 % роста ВВП обеспечивается технологическим прогрессом и инновациями. Они становятся обязательным условием и основным «мотором» развития всех секторов промышленности и сферы услуг. Очевидно, что центральными факторами модернизации АПК являются 1) технологический уровень; 2) система управления; 3) кадровый потенциал. Поэтому кадровое обеспечение сельского хозяйства сегодня выступает стратегической задачей государственного масштаба.

При анализе существующей государственной кадровой политики в АПК на уровне Российской Федерации и отдельных ее субъектов выделяются следующие проблемы:

- слабая профессиональная подготовка кадров;
- «старение» кадров, сопровождающееся нежеланием молодых специалистов работать в сельском хозяйстве;
- высокая сменяемость руководителей и специалистов из-за отсутствия экономической стабильности в аграрном секторе;
- несовершенство существующих методов оценки образовательных потребностей в АПК;
- нехватка финансовых ресурсов у хозяйств для организации подготовки и повышения квалификации кадров на необходимом уровне;
- отсутствие методических материалов для организации профессионального развития персонала на предприятиях АПК;
- несовершенство программ профессиональной подготовки и повышения квалификации;
- отсутствие действенных механизмов контроля эффективности обучения [2].

В целях выявления основных негативных факторов, влияющих на отказ выпускников учебных заведений работать на селе нами был проведен опрос 60 студентов 3 и 4 курса направления подготовки Государственное и муниципальное управление.

Более 60% обучающихся, до поступления жили в селах или районных центрах. 48% опрошенных студентов заявили, что после получения образования планируют работать по специальности, 30% не определились с выбором, и лишь 22% уверенно ответили, что не планируют реализовывать полученные знания на практике. Однако, несмотря на столь оптимистичные показатели, работать по специальности на селе и воплощать полученные знания в управлении сельскими территориями планируют не более 15% студентов, а 50% сообщили, что работать на селе после получения диплома не собираются.

Основными причинами отказа работать на селе студенты назвали низкую заработную плату в сельском хозяйстве (60%), отсутствие социальной и инженерной инфраструктуры на селе (45%), комфортных условий проживания и ведения деятельности (50%), отсутствие перспективы карьерного роста и личностного развития (35%). В то же время почти половина опрошенных заявила, что необходимо повышать престижность жизни в сельской местности, и основную роль здесь должно взять на себя государство.

На основе исследований проведенных в рамках научно-исследовательской работы «Разработка новых подходов к модели развития аграрного образования в Томской области» можно обозначить, что система аграрного образования на региональном уровне должна отвечать определенным требованиям, таким как:

1. Сбалансированность. Система должна обеспечивать соблюдение баланса в подготовке кадров между отдельными элементами на каждом уровне профессионального образования (между вузами, между техникумами).

2. Комплексность. Система должна охватывать все этапы подготовки специалистов от предпрофессионального до высшего и профессиональной переподготовки.

3. Доступность. Аграрное образование должно быть доступным, прежде всего, для сельских жителей, имеющих, как правило, более низкий уровень доходов, чем городские жители (в Томской области в настоящее время средняя заработная плата в сельском хозяйстве более, чем в 2 раза ниже, чем средняя заработная плата занятых в др. отраслях). Для чего следует совершенствовать механизм государственного заказа на подготовку специалистов, механизм целевой подготовки специалистов для сельского хозяйства и сельских территорий; изыскивать новые формы поддержки талантливой студенческой молодежи, учащихся учебных заведений среднего профессионального образования, привлекая к этому процессу будущих работодателей, заинтересованных в качественном кадровом обеспечении производственных процессов на своих предприятиях и др.

4. Носить сетевой характер. Система должна обеспечивать тесное, не преследующее внутри системы коммерческих целей взаимодействие всех ее звеньев: школ, училищ, техникумов, вузов, институтов переподготовки.

5. Обеспечивать непрерывность дуального образования. Система на всех уровнях (опять же от предпрофессиональной подготовки до вузов и переподготовки кадров) должна тесно взаимодействовать с организациями АПК в целях взаимообмена теоретическими знаниями и практическими навыками.

6. Иметь опережающий научно-технический характер.

Система:

- должна, применяя в процессе обучения ценный практический опыт наиболее эффективных сельскохозяйственных организаций, внедрять в образовательный процесс изучение новейших научно-технических достижений, технологий, лучшего зарубежного опыта в области ведения сельскохозяйственного производства;

- должна быть обеспечена новейшими образцами самой современной техники.

7. Способность осуществлять дистанционное обучение. Система должна быть способной предоставлять качественные образовательные услуги дистанционно для отдаленных районов области с использованием современных информационных технологий,



для чего требуется разработка механизмов рационального использования системы дистанционного образования, обеспечивающих условия для повышения эффективности подготовки квалифицированных кадров АПК, а также повышения эффективности использования бюджетных средств [4].

Также в рамках упомянутого исследования приводятся некоторые направления совершенствования системы аграрного образования в Томской области, а таковыми являются: совершенствование структуры сети аграрных образовательных учреждений в регионе, совершенствование агрообразовательного контента обучения, развитие кадрового потенциала высшего и среднего профессионального образования, организация научной и инновационной деятельности в аграрных образовательных учреждениях, развитие профориентационной работы. На основе изученного зарубежного и отечественного опыта нами разработана Стратегия развития аграрного образования Томской области на основе создания новой модели структуры агрообразования в регионе [6].

Исследование позволило сделать срез проблематики кадрового обеспечения агропромышленного комплекса со стороны именно будущих специалистов. Данные опроса показывают, что молодежь целенаправленно поступает в учебные заведения на направления подготовки Государственное и муниципальное управление, понимая работу в органах государственной и муниципальной власти как в городах, так и в сельской местности, однако отсутствие нормальных условий проживания на селе вынуждает выпускников указанных направлений искать работу по специальности в городе или работать в других направлениях [3].

Аграрная отрасль – это перспективный сектор экономики региона и важно, чтобы он стал привлекательным для молодых кадров, так как без закрепления квалифицированных специалистов и молодежи на селе невозможно внедрять новые технологии, поднимать сельскохозяйственное производство на должную высоту. Если этого не сделать, то ситуация по закреплению кадров на селе будет ухудшаться: сельское население будет продолжать стариться, молодежь разъедется по городам за лучшей жизнью, и деревни продолжат вымирать.

Проблемы кадрового обеспечения агропромышленного комплекса региона необходимо и решать в ближайшее время. Кадровому обеспечению не может отводиться роль «догоняющего» и постоянно «подстраивающегося» к требованиям производства с ориентацией на «усредненного работника» и уровень технологического процесса. Понятие «кадровое обеспечение АПК» должно рассматриваться в совокупности функционирования агробизнеса с институтами рынка труда и системы профессионального образования, являющихся базовыми для реализации процесса воспроизводства кадров.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гуляева Т.И., Бураева Е.В., Гришаева О.Ю. Кадровое обеспечение АПК региона: основные проблемы и направления совершенствования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <file:///C:/Users/User/Downloads/kadrovое-obespechenie-apk-regiona-osnovnye-problemy-i-napravleniya-sovershenstvovaniya.pdf>
2. Копылов В.В. Проблемы и перспективы кадрового обеспечения АПК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/50341727/>
3. Состояние и перспективы развития дополнительного профессионального образования для специалистов АПК Новосибирской области / Гааг А.В., Гончарова И.В., Афанасьева А.А. – Профессиональное образование в современном мире. – 2016. – Т. 6. – № 2. – С. 346-349.
4. Разработка практических рекомендаций по совершенствованию системы аграрного образования в Томской области с учетом требований, предъявляемых к кадрам АПК / Рождественская В.В., Чудинова Ю.В., Бутова О.В., Шипилина Г.В. - Профессиональное образование в современном мире. – 2017. – Т. 7. № 2. – С. 1010-1017.

5. Проблемы моделирования регионального аграрного образования / Бутова О.В., Чудинова Ю.В., Шипилина Г.В., Рождественская В.В., Черданцева И.В. - Профессиональное образование в современном мире. – 2017. – Т. 7. № 1. – С. 836-843.

6. Стратегия развития аграрного образования Томской области на основе создания новой модели структуры агрообразования в регионе / Денисов А.С., Вышегуров С.Х., Рудой Е.В., Бабин В.Н., Чудинова Ю.В., Бутова О.В., Шипилина Г.В., Рождественская В.В. - Издательский центр НГАУ «Золотой колос», - Новосибирск, 2015. – 35с.

## **ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

А.Ф. Мутовкина, студентка

Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

В настоящее время в организации к персоналу предъявляется много новых требований, среди которых умение приспосабливаться к частым изменениям функциональных обязанностей и психологическая устойчивость. Высокий динамизм профессиональной деятельности является основой для обучения персонала организации.

Обучение персонала – это совокупность действий, разрабатываемых в рамках единой концепции обучения организации и ориентированных на систематическое обучение персонала, развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников с учетом целей соответствующих подразделений, которые, в свою очередь, определяются стратегией компании. При этом данные действия оказывают позитивное влияние на изменение уровня квалификации и производительности работников всех иерархических уровней, удовлетворяя индивидуальную потребность в обучении и потребность организации в обучении сотрудников.

В применении к конкретному сотруднику обучение персонала – это целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения под руководством руководителей и наставников знаниями, умениями, навыками, необходимыми работнику для исполнения его должностных обязанностей [1].

Различают три вида: подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров.

Подготовка персонала – планомерный и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способов общения.

Повышение квалификации персонала – обучение в целях усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

Переподготовка персонала – обучение в целях освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

Отечественный и зарубежный опыт выработал три концепции обучения квалифицированных кадров.

1. Концепция специализированного обучения, ориентированного на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеющего отношение к соответствующему рабочему месту. Такое обучение эффективно относительно не продолжительный отрезок времени, но с точки зрения работника способствует сохранению рабочего места, а также укрепляет чувство собственного достоинства.

2. Концепция многопрофильного обучения является эффективной с экономической точки зрения, так как повышает внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность работника. Однако последние обстоятельства представляют собой известный риск для организации, где работает сотрудник, поскольку он имеет возможность и поэтому менее привязан к соответствующему рабочему месту.

3. Концепция обучения, ориентированного на личность, имеет целью развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных в практической деятельности. Эта концепция относится, в первую очередь, к людям, имеющим склонность к научным исследованиям и обладающим талантам руководителя, педагога и т. п.

Таким образом, к предмету обучения относятся: 1) знания, т. е. теоретические, методические и практические, необходимые работнику для выполнения своих обязанностей на рабочем месте; 2) умения, т. е. способность выполнять обязанности, закрепленные за работником на конкретном рабочем месте; 3) навыки, т. е. высокая степень умения применять полученные знания на практике. Навыки предполагают такую меру освоения работы, когда вырабатывается сознательный самоконтроль [2].

Обучение может осуществляться на рабочем месте и вне рабочего места (внутрипроизводственное и внепроизводственное обучение).

Методы обучения персонала организации следующие:

1. Методы профессионального обучения на рабочем месте. Эта форма подготовки осуществляется с конкретной постановкой задачи на рабочем месте:

- Направленное приобретение опыта;
- Производственный инструктаж;
- Смена рабочего места (ротация);
- Использование работников в качестве ассистентов, стажеров;
- Подготовка в проектных группах.

2. Методы профессионального обучения вне рабочего места предназначены прежде всего для получения теоретических знаний и для обучения умению вести себя в соответствии с требованиями производственной обстановки:

- Чтение лекций;
- Программированные курсы обучения;
- Конференции, семинары;
- Деловые игры;
- Метод обучения руководящих кадров, основанный на самостоятельном решении конкретных задач из производственной практики;
- Метод решения производственно-экономических проблем с помощью моделей;
- Рабочая группа («кружок качества» и «место работы»). [3]

Критериями выбора обучения персонала являются: с одной стороны, доходы, с другой – внушительные расходы. Если доходы от профессионального обучения трудно поддаются расчетам, то относительно легко подсчитываются расходы. Внепроизводственная профессиональная подготовка связана со значительными изменяющимися расходами, внутрипроизводственная – со значительными, но фиксированными расходами, поскольку в сфере обучения занято определенное количество человек имеется соответствующая инфраструктура.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Иванова И.А. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. – 256 с.
2. Карпукhin М.Ю. Обучение персонала организации: сущность, виды // Аграрный вестник Урала № 01 (155). – 2017г. – С. 83-85
3. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: учебник/ под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 695с.

4. Семенихин В.В. Кадровый вопрос. Обучение и повышение квалификации персонала / В.В. Семенихин. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2016. - 160 с.
5. Фатхутдинов Р.А. Организация производства: учебник / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 672 с.

## **ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУССКОЙ ПРАВОСЛАВНОЙ ЦЕРКВИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

С.П. Новикова, магистрант

Научный руководитель: Е.В. Киселева, канд. пед. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Граждане Российской Федерации, в соответствии с Конституцией России и действующим законодательством имеют право создавать добровольные объединения (организации), в том числе религиозные.

В широком смысле, религиозная организация является общественной организацией, созданной гражданами России в целях совместного исповедания и распространения веры, основанных на конституционном праве граждан. Как любая иная общественная организация, религиозная организация имеет свои структуру и органы управления.

Необходимо отметить, что религиозные организации могут быть централизованными и местными. Данное деление зависит от территориальной сферы деятельности религиозной организации. Местной религиозной организацией считается религиозная организация, состоящая не менее чем из десяти участников (учредителей) – граждан России, достигших возраста восемнадцати лет. Централизованной религиозной организацией считается религиозная организация, состоящая в соответствии со своим уставом не менее чем из трех местных религиозных организаций. Именно к централизованным религиозным организациям относится и Русская православная церковь (далее – РПЦ), которая зарегистрирована в качестве юридического лица в Российской Федерации.

Как централизованная религиозная организация, Русская православная церковь включает в себя следующие организации: Московская патриархия, синодальные учреждения и иные канонические подразделения Русской православной церкви, находящиеся на территории Российской Федерации.

Канонические подразделения РПЦ, находящиеся на территории иных государств, могут быть зарегистрированы в качестве юридических лиц в соответствии с существующими в каждой стране законами.

Московская патриархия управляется Патриархом Московским и всея Руси и является учреждением Русской православной церкви, объединяющим структуры, непосредственно руководимые Патриархом Московским и всея Руси.

Синодальным учреждением является учреждение РПЦ, ведающее кругом общецерковных дел, входящих в его компетенцию, по направлениям деятельности. К примеру, к синодальным учреждениям относятся: Синодальный отдел по взаимоотношениям Церкви и общества, Синодальный информационный отдел, Синодальный отдел по внешним церковным связям, Синодальный отдел по делам молодежи и т.д.

Каноническими подразделениями Русской православной церкви являются входящие в нее автономные и самоуправляемые церкви, экзархаты, митрополичьи округа, митрополии, епархии, викариатства, синодальные учреждения, благочиния, приходы, монастыри, братства, сестричества, духовные учебные заведения, миссии, представительства и подворья канонически составляющие Московский патриархат.

В субъектах Российской Федерации, а также на канонической территории Русской православной церкви, в ряде государств, основными каноническими подразделениями являются митрополии, епархии и входящие в их состав приходы, монастыри, подворья, братства, сестричества, духовные учебные заведения, миссии. Два митрополичьих округа, на сегодняшний день, созданы в Казахстане и на территории стран Средней Азии, бывших республик Советского Союза.

Например, Новосибирскую митрополию Русской православной церкви создали на основании определений Архиерейского Собора 2011 года, согласно которому из епархий, в которых имеется более 150 приходов или число приходов менее 150, но епархия расположена на большой территории, необходимо выделять новообразованные самостоятельные епархии и поставлять там епископов. Данное решение было принято с целью развития Церкви. К осени 2011 года Новосибирская епархия Русской православной церкви территориально совпадала с Новосибирской областью, которая является одной из крупнейших областей в Российской Федерации и имеет большую численность населения. В связи с этим решением Священного Синода от 27-28 декабря 2011 года из состава Новосибирской епархии выделены Искитимская и Черепановская, Карасукская и Ордынская, Каинская и Барабинская епархии и в пределах Новосибирской области образована Новосибирская митрополия, включающая в себя Искитимскую, Карасукскую, Каинскую и Новосибирскую епархии [1].

Высшими органами церковной власти и управления в РПЦ являются Поместный Собор, Архиерейский Собор, Священный Синод во главе с Патриархом Московским и всея Руси. При Патриархе Московском и всея Руси и Священном Синоде в качестве исполнительного органа действует Высший Церковный Совет, в который, помимо членов Синода, входят руководители ряда Синодальных учреждений.

Совещательным органом, содействующим высшей церковной власти Русской православной церкви в подготовке решений, касающихся наиболее важных вопросов внутренней жизни и внешней деятельности РПЦ, является Межсоборное Присутствие. Комиссии Межсоборного Присутствия осуществляют свою деятельность в периоды между Архиерейскими соборами, осуществляя разработку различного рода положений, концепций и иных документов, касающихся деятельности Церкви, которые в последующем выносятся на обсуждение и принятие Соборами.

Поместному Собору принадлежит высшая власть в Русской православной церкви в вопросах избрания Патриарха Московского и всея Руси и ухода его на покой, предоставления автокефалии, автономии или самоуправления частям РПЦ, а также в рассмотрении тем, перечень которых определяется Уставом Церкви. Председателем Собора является Патриарх Московский и всея Руси, в отсутствие Патриарха – Местоблюститель Патриаршего Престола. Поместный Собор состоит из архиереев, представителей клира, монашествующих и мирян, включаемых в состав Поместного Собора по должности или избираемых, в соответствии с Положением о составе Поместного Собора. Положение о составе Поместного Собора, а также изменения и дополнения к нему, утверждаются Архиерейским Собором.

Архиерейскому Собору, состоящему из епархиальных и викарных архиереев, принадлежит высшая власть в Русской православной церкви в вероучительных, канонических, богослужебных, пастырских, административных и иных вопросах, касающихся как внутренней, так и внешней жизни Церкви; в области поддержания братских отношений с другими Православными Церквями, определения характера отношений с инославными конфессиями и нехристианскими религиозными общинами, а также с государствами и светским обществом. Архиерейский Собор созывается Патриархом Московским и всея Руси (Местоблюстителем) и Священным Синодом не реже одного раза в четыре года и в преддверии Поместного Собора, а также в исключительных случаях, предусмотренных Уставом Русской православной церкви. В определенных Уставом Церкви случаях может быть созван внеочередной Архиерейский Собор. Ответственность за

подготовку Архиерейского Собора несет Священный Синод. Председателем Архиерейского Собора является Патриарх Московский и всея Руси или Местоблюститель Патриаршего Престола, Президиумом Архиерейского Собора является Священный Синод.

Московская патриархия и синодальные учреждения являются органами исполнительной власти Патриарха Московского и всея Руси и Священного Синода, обладают исключительным правом полномочно представлять Патриарха Московского и всея Руси и Священный Синод в рамках сферы своей деятельности и в пределах своей компетенции.

Синодальные учреждения создаются или упраздняются по решению Священного Синода и подотчетны им.

Исторически создание и распространение Русской православной церкви за более чем 1025-летнюю историю было таковым, что юрисдикция РПЦ в настоящее время простирается на лиц православного исповедания, проживающих на канонической территории Русской православной церкви: в Российской Федерации, Украине, Республике Беларусь, Республике Молдова, Азербайджанской Республике, Республике Казахстан, Китайской Народной Республике, Кыргызской Республике, Латвийской Республике, Литовской Республике, Республике Таджикистан, Туркменистане, Республике Узбекистан, Эстонской Республике, Японии, а также на добровольно входящих в нее православных, проживающих в других странах [2].

Московская Патриархия и иные канонические подразделения Русской православной церкви, находящиеся на территории Российской Федерации, регистрируются в качестве юридических лиц как религиозные организации.

Канонические подразделения Русской Православной Церкви, находящиеся на территории иных государств, могут быть зарегистрированы в качестве юридических лиц в соответствии с существующими в каждой стране законами.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Журналы заседания Священного Синода от 27-28 декабря 2011 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.patriarchia.ru/db/text/1909396.html> (дата обращения 25.11.2018).

2. Русская православная церковь на современном этапе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.orthodox.org.ru/today\\_ru.htm](http://www.orthodox.org.ru/today_ru.htm) (дата обращения 25.11.2018).

## ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН

Г.А. Панышина, студентка

Научный руководитель: О.Г. Антошкина, старший преподаватель  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

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

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

Государственные учреждения Российской Федерации и органы местного самоуправления должны обеспечивать всем гражданам необходимые условия для осуществления конституционных прав, вносить в письмах и в устной форме предложения об

их деятельности, критиковать недостатки в работе, обращаться с заявлениями, обжаловать действия должностных лиц, государственных и общественных органов.

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

В условиях современного общества становится актуальным совместное взаимодействие государства и граждан. Конституцией РФ определено, что граждане имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления.

Сейчас практически в каждом органе управления существуют общественные приемные, и на наш взгляд, это прекрасная возможность вести диалог между органами власти и гражданами.

Обращение граждан - это любое заявление или жалоба граждан к представителям государственных структур. К обращениям граждан относятся предложения, заявления, жалобы, ходатайства.

Предложение - это такой вид обращений, который не связан с нарушением прав граждан и их законных интересов, а направлен на совершенствование работы государственных органов и общественных организаций во всех сферах их деятельности. Предложения могут касаться самых различных вопросов экономической, политической, социально-культурной и других сфер. Это и пожелания, и рекомендации о совершенствовании деятельности органов в области экономики и культуры, и улучшения работы государственного аппарата по укреплению законности и развития законодательства.

Заявление - это обычно просьба граждан об удовлетворении их субъективных прав и законных интересов, закрепленных Конституцией РФ и федеральными законами. Юридический энциклопедический словарь дает следующее определение: «заявление – официальное обращение лица (или нескольких лиц) в учреждение или к должностному лицу, не связанное... с нарушением прав и законных интересов и не содержащее поэтому требования об устранении такого нарушения».

Таким образом, гражданин пишет заявление во-первых, в целях реализации своих прав или законного интереса и, во-вторых, для того, чтобы сообщить о тех или иных недостатках в работе предприятий, учреждений, организаций.

Заявления граждан должны содержать определенные требования или иметь особенности обращения и рассмотрения (заявление о предоставлении жилплощади, о выделении материальной помощи, о пересмотре назначенной пенсии и т.п.).

Отсутствие или наличие нарушений прав и интересов граждан являются основными критериями в разграничении понятий «заявление» и «жалоба».

Жалоба - это обращение гражданина в государственный или общественный орган (либо к должностным лицам) о нарушении его прав, свобод и законных интересов.

Жалоба подается гражданином, когда он хочет восстановить свои права или законные интересы, нарушенные действиями (или бездействием) органов государственной власти и местного самоуправления, их должностных и выборных лиц, руководителей организаций и общественных объединений. Жалоба является и средством для предупреждения подобных правонарушений.

В таком диалоге между гражданами и органами власти есть свои минусы и плюсы.

К плюсам можно отнести то, что любой гражданин Российской Федерации может высказать свою позицию, предложить внести какие-либо изменения, так сказать помочь взглянуть на жизнь населения изнутри, с другого ракурса. Ведь сидя в кабинетах, многое уходит от взгляда гос. служащих, а благодаря обращениям граждан ситуация может измениться.

Улучшается качество жизни населения, возрастает авторитет и доступность органов власти.

Так же, благодаря обращениям может выявиться коррупция, злоупотребление властью, некомпетентность сотрудников, не целевое использование бюджетных средств и многое другое.

К отрицательной стороне общественной приемной относятся:

1. В ст. 12 Закона №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан» указан срок рассмотрения обращений граждан, а также право на продление срока рассмотрения обращения. Однако в Законе отсутствует четко оговоренный срок на фактическое отправление ответа гражданину. Неоднократно выявлялись ситуации, когда обращение было рассмотрено, ответ был подготовлен государственным органом в срок, подписано должностным лицом, но отправлен заявителю спустя неделю.

2. В Законе отсутствует понятие «срочных обращений». Многие обращения граждан требуют принятия своевременных и безотлагательных мер и должны быть рассмотрены в сокращенные сроки. Необходимо качественно и всесторонне проработать данный вопрос и внести дополнения в порядок рассмотрения «срочных обращений», а также дать определение этому понятию с целью исключения оценочного характера.

3. В общественных приемных имеются не квалифицированные специалисты, случается то, что обращения граждан уходят в не компетентный отдел, из-за этого решение по данному обращению происходит не вовремя и не качественно.

Работа общественной приемной должна быть организована таким образом, чтобы она явилась институтом повышения правовой грамотности населения.

Неотъемлемой составляющей общественной приемной является справочно-информационная служба. Кроме того, важной частью работы общественной приемной является статистическая обработка обращений и анализ проблем, с которыми сталкиваются клиенты. Это помогает выявить тенденции социальной ситуации в данном регионе, сделать выводы относительно необходимости внесения изменений в законодательство и социальную политику как на федеральном, так и на местном уровне.

Залогом эффективного взаимодействия власти и населения является право граждан обращаться в органы власти с заявлениями и жалобами. Приходя в общественную приёмную, люди рассчитывают на то, что их выслушают, помогут с решением той или иной проблемой или прислушаются к новым идеям и предложениям.

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

## **ПОДБОР ПЕРСОНАЛА КАК ВАЖНЫЙ ЭТАП В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

И.А. Пахомова, студентка

А.В. Рыль, студент

Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Персонал является одной из важных составляющих эффективной работы организации. Именно от персонала, а конкретно от знаний, умений и навыков работников зависит конкурентоспособность организации. Тем самым, возникает вопрос подбора сотрудников в практике управления персоналом организации, для их дальнейшей качественной работы [3].

Подбор персонала – это важный этап в работе с кадрами, включающий расчет



потребности в персонале, построение модели рабочих мест, профессиональный отбор кадров и формирование резерва.

При подборе персонала преследуются две основные цели: формирование активно действующих трудовых коллективов в рамках структурных подразделений и создание условий профессионального роста каждого работника. Основная задача подбора персонала заключается в решении проблемы оптимального размещения персонала в зависимости от требований выполняемой работы. Поиск требуемых работников осуществляется как внутри – HR менеджером, так и вне организации – рекрутинговые компании. Задача менеджера рекрутинговой компании состоит в удовлетворении запроса организации – заказчика. Однако если говорить о необходимости использования человеческого ресурса, то и рекрутер, и менеджер по персоналу организации–заказчика должны приложить все условия для удовлетворения потребностей кандидатов на вакантную должность [5].

Внутренние способы подбора персонала предполагают наличие в компании кадрового резерва, когда поиск ведется внутри организации.

В настоящее время любая организация нуждается в качественном подборе сотрудников. Каждая отдельная организация решает этот вопрос для себя по-разному. Однако, стоит отметить, что существует также ряд распространенных методов подбора персонала, которые используются практически всеми организациями. Среди методов подбора кандидатов на вакантные должности выделяют следующие:

1. Поиск внутри организации. Этот метод не требует значительных финансовых затрат, а также способствует укреплению авторитета руководства в глазах сотрудников. В то же время, при поиске кандидатов внутри организации возможности выбора ограничены численностью ее сотрудников, среди которых можно не найти нужных людей.

2. Подбор с помощью сотрудников (по знакомству). Сотрудники компании могут обратиться к менеджеру по персоналу организации с просьбой, оказать помощь и, заняться неформальным поиском кандидатов среди своих родственников и знакомых. Его недостатки связаны с тем, что сотрудники не являются профессионалами в области подбора кандидатов, не всегда владеют достаточной информацией о рабочем месте, часто необъективны в отношении близких им людей.

3. Привлечение самопроявившихся кандидатов. Практически любая организация получает телефонные звонки и другие обращения от людей, занятых поисками работы. Но даже если организация сейчас в них не нуждается, не нужно отказываться от их предложения – необходимо поддерживать базу данных на этих людей; из знания и квалификация могут пригодиться в дальнейшем. Поддерживание таких баз данных обходится недорого и позволяет иметь под рукой представительный резерв кандидатов.

4. Поиск по институтам и другим учебным заведениям. Многие ведущие организации постоянно используют этот метод для привлечения молодых специалистов. Выезжая в учебные заведения, организация проводит презентацию компании, организуя выступления руководства, видеофильмов организации, отвечая на вопросы студентов и проводя собеседования с будущими выпускниками. Этот метод является очень результативным для привлечения определенного типа кандидатов – молодых специалистов. Но область применения данного метода ограничена [2].

Использование внутренних возможностей привлечения персонала дает возможность сохранения прежнего уровня оплаты, людям предоставляется перспектива служебного роста, повышается их удовлетворенность работой, что является стимулирующим фактором, однако есть недостатки, ограничен выбор кандидатур, необходимы дополнительные затраты на переобучение, возникает напряженность в коллективе в следствии роста внутренней конкуренции [4].

Основными причинами обращения к внешнему рекрутеру являются следующие: высокая загруженность внутренних рекрутеров; конфиденциальность подбора, например, если это поиск кандидата на ключевую позицию в компании; подбор на сложную вакансию, когда требуется подключение дополнительных ресурсов. К внешним источникам подбора

персонала относятся:

1) Центры занятости. Многие компании используют местные центры занятости в качестве источника для найма людей.

2) Кадровые агентства. В настоящее время кадровые агентства предлагают очень широкий спектр услуг, используют разные технологии подбора персонала в зависимости от того, на какие позиции требуется работник. Для поиска и привлечения кандидатов на ключевые позиции могут быть использованы такие технологии как executive search и headhunting. Но наиболее популярным является подбор работников на типовые позиции, такие как линейные руководители, специалисты, административный персонал [5].

3) Поиск через средства массовой информации (интернет сайты; газеты; интернет форумы и т.д.). Многие серьезные компании предпочитают самостоятельно искать и отбирать кандидатов на работу. В этом случае очень важно хорошо представлять себе, к каким средствам массовой информации они обращаются [4].

В целом, внешний найм более пригоден для укомплектования низовых (где не требуется знания специфики компании) или высших должностей (на них приглашаются уникальные специалисты, которых сама организация часто «вырастить» не в состоянии [4].

Для того чтобы быть уверенным в будущем сотруднике, нужно знать не только его возраст, образование и опыт работы, но и его социальные и индивидуальные психологические качества. Поэтому в личной беседе с кандидатом помимо общих сведений необходимо выяснить:

1. основной род деятельности в настоящее время, профессиональные интересы;
2. причины, по которым кандидат хотел бы поменять место работы;
3. что он ожидает от предстоящего места работы;
4. какая работа ему наиболее по душе;
5. на какую заработную плату он рассчитывает;
6. как он повышает свои профессиональные знания;
7. как строит он свои взаимоотношения с коллегами и испытывает трудности в общении;
8. не помешает ли его личная жизнь в новой работе;

Кроме того, следует обратить внимание на его внешний вид (стиль одежды, умение держаться), культуру поведения (жестикуляция, манеры), культуру речи (умение формулировать мысли), умение слушать, его активность и заинтересованность.

При собеседовании происходит личное знакомство с претендентами, определение их качеств, степени заинтересованности в работе. Определяется соответствие требованиям организации и должности. В ходе собеседования выясняются интересы и ожидания сторон, возможности нахождения согласия, при этом принимаются во внимание различия и совпадения этих интересов и ожиданий. оцениваются личностные качества (например, честность), способности, навыки. претенденту предоставляется возможность самому решить хочет получить он эту работу или она не соответствует его требованиям, возможностям и ожиданиям [4].

Выбор путей привлечения и отбора персонала зависит от многих факторов: состояния рынка труда, профиля вакансии, корпоративной культуры организации, ее финансовых возможностей. При этом рекрутеры, как правило, не останавливаются на каком – то одном методе, а используют их в комплексе [1].

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гильфанова А.Ф. Подбор персонала: Современные технологии поиска и отбора персонала // В сборнике ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В НАУКЕ XXI века материалы Международной (заочной) научно – практической конференции. 2018. С. 100 – 103.
2. Гражданинова Е.Г. Персонал: проблемы управления подбором и наймом специалистов на предприятии // Новая наука Опыт, традиции, инновации. 2016. №6 – 1. С.169 – 172.

3. Князева Е.А., Сербинович В.В. Компетентностный подход в подборе и управлении персоналом // В сборнике Молодежь Сибири – науке России материалы международной научно – практической конференции. 2018. С. 93 – 95.

4. Шемятихина Л.Ю., Шипицина К. С., Синякова М.Г. Менеджмент малого предпринимательства: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во «Лань», 2017. – 500с. – (Учебники для вузов. Специальная литература).

Чуланова О.Л. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом стаффселекшн как эффективная технология подбора и отбора персонала // В сборнике Инновационная парадигма устойчивого развития науки. Теория и практика Сборник научных статей по итогам международной научно – практической конференции. Санкт – Петербургского Центра Системного Анализа. 2016. С. 150 – 153.

## **СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА 5S, КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

И.А. Пахомова, студентка

А.В. Рыль, студент

Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Большинство современных организаций стремятся к созданию и развитию «работающей» корпоративной культуры. Севостьянов Д.А. отмечает, что «корпоративная культура объединяет в себе единство следующих составляющих: общие ценности, зародившиеся в компании на момент ее образования, взаимовыгодные отношения и конечно совместное поведение всех без исключения членов команды».

Каждый руководитель периодически задает себе следующие вопросы: «Какая система управления персоналом действует в организации?», «Какая система нужна в будущем?», «Как ее построить?», «Как сделать так, чтобы правила работы были описаны и выполнялись?».

В организации корпоративная культура нацелена на ее внутреннюю среду. Создание и развитие корпоративной культуры определяется влиянием различных факторов.

Система 5 «S» – это инструментальная методика бережливого производства, направленная на организацию эффективного рабочего пространства. Стоит отметить, что создание рабочего пространства, так же является элементом корпоративной культуры современной организации.

Идеи системы 5S легки и просты для понимания. Но, на этапе внедрения этой системы возникают некоторые сложности.

Она предполагает разрушение стереотипов в сознании работников и формирование новых привычек.

В результате возникает парадигма – как отрицание нового, которая выражается в проявлении протеста со стороны рабочих:

- Мы никогда так не делали...
- Мне и своей работы хватает...
- Меня и так всё устраивает...
- и другие.

В такой ситуации руководству организации, на котором разрабатывается система 5S, должно проявить настойчивость и терпение.

Компания «СУХОЙ» стала первой среди российских авиастроительных предприятий в области применения бережливых принципов.

В 2008 году в филиале ПАО «СУХОЙ» «НАЗ им. В.П.Чкалова» (НАЗ) был внедрено Управление развития производственной системы (УРПС).

Действующая в филиале НАЗ производственная система основана на философии бережливого производства.

Созданное в филиале УРПС ведёт работу по развитию бережливого производства, организацию рабочих мест по системе 5S, а именно оптимизацию рабочих мест в целях повышения эффективности и снижения затрат.

Важной частью деятельности этого подразделения является вовлечение всех работников филиала в процессы непрерывного обучения.

За десять лет работы УРПС в филиале НАЗ в рамках реализации программы по эффективной организации рабочего места и визуализации 5S, основам бережливого производства обучились 6800 человек – то есть почти каждый сотрудник филиала.

Реализация программы «Эффективная организация рабочего места и визуализация (5S) – сигнальная разметка» позволяет рабочим снизить потери времени на поиск нужного инструмента, и, как следствие, повысить производительность труда.

На сегодняшний день более 2000 рабочих мест в филиале оформлено по системе 5S, произведена сортировка используемых инструментов и материалов, с таким расчетом, чтобы необходимые приспособления и инструменты были расположены наиболее эффективным образом для их быстрого поиска.

Таким образом, рабочий тратит меньше времени на поиски необходимого, соответственно, больше на производство.

Согласно принципам 5S преобразование состояло из пяти шагов:

1 шаг – Сортировать – разделить предметы/инструменты на необходимые (нужные) и ненужные и удалить ненужные предметы/инструменты.

2 шаг – «Свое место» – размещать нужные инструменты на рабочем месте таким образом, чтобы максимально снизить потери при их использовании.

3 шаг – Содержать в чистоте – постоянно содержать рабочее место в чистоте.

4 шаг – Стандартизировать – установить стандарты по выполнению первых трёх шагов).

5 шаг – Совершенствовать – непрерывно поддерживать и развивать результаты, достигнутые с помощью первых четырёх шагов).

Действия персонала на рабочем месте, лежащие в основе системы 5S (сортировка, рациональное расположение, уборка, стандартизация и совершенствование), абсолютно логичны. Они представляют собой базовые правила работы в любом структурном подразделении организации и на каждом рабочем месте.

Объекты применения метода 5S в филиале НАЗ определены Инструкцией «Процедура 5S. Организация рабочего пространства» (нормативным документом филиала).

В реализации проектов по развитию Производственной системы Сухой участвуют все уровни сотрудников новосибирского филиала – от рабочих до руководителей.

Сотрудники, внесшие наибольший вклад в развитие программы «Эффективная организация рабочего места и визуализация (5S) – сигнальная разметка» удостоены дипломами в номинации «Лучшее рабочее место», а цеха, достигшие наиболее высоких показателей в реализации этой программы, удостоены звания «Лучший цех – лидер прогресса».

В заключении стоит отметить, что порядок на рабочем месте, а не «упорядоченный беспорядок», являются основой всех улучшений, повышения производительности и качества в промышленном производстве и других отраслях. Только в чистой и упорядоченной среде могут производиться бездефектные, соответствующие требованиям клиентов товары и услуги и реализовываться соответствующая требованиям результативность применяемых процессов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Имаи. М. Кайдзен: Ключ к успеху японских компаний/А.К.Имаи; пер. Т.Гутман – М.:Альпина Паблишер, 2013. – 274 с.
2. Корпоративный журнал ПАО «Компания «СУХОЙ» «ПО Существо», март 2017 г.
3. «СУХОЙ» продолжает совершенствование производственной системы» Новости. 20 июля 2018 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://paro.ru>
4. Хироюки Х. 5S для рабочих: как улучшить своё рабочее место/Х. Хироюки; пер. с англ. – М.: Институт комплексных стратегических исследований. 2013. – 176 с.
5. Севостьянов Д.А., Шведкина Е.П. Теоретические аспекты корпоративной культуры в организации // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса: сб. трудов научно-практической конференции преподавателей, студентов, магистрантов и аспирантов Новосибирского государственного аграрного университета (г. Новосибирск, 16-17 октября 2017), Выпуск 2. / Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск: ИЦ «Золотой колос», 2017. – С. 315-316.
6. Система 5S Энциклопедия производственного менеджера [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/5s-sistema.html>

## ПРОБЛЕМЫ В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ГОРОДЕ НОВОСИБИРСКЕ

А.Г. Первушина, магистрант

Научный руководитель: Ю.И. Рыбаков, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

В осуществлении государственной, экономической и социальной политики развития страны важнейшим инструментом служит программно-целевой подход.

Основное в программно-целевом подходе - это органическое единство четко структурированной содержательной части программы с формированием и использованием организационного и финансового механизмов ее реализации, контролем реализации и оценки эффективности, которые являются одновременно и элементами активно функционирующей обратной связи.

Использованию государственного программно-целевого управления в современной экономике способствуют его действенность и применимость в условиях любой экономической системы. Программно-целевое управление использовалось в централизованно-управляемой экономике в той же мере, что и в рыночной экономике капиталистических стран в силу его относительной инвариантности применительно к типу и природе социально-экономических систем. Проблемы возникают в странах с различными формами как политических, так и экономических систем. Вне зависимости от формы системы, проблемы могут быть решены и действительно решаются на программной основе, с использованием программно-целевого метода управления. Таким образом, существенные различия наблюдаются только в способах управления разработкой и реализацией комплекса программных мероприятий.

Формулу программно-целевого подхода можно представить в виде логической цепочки «цели – пути – средства – организация исполнения» [2].

Программно-целевой подход получил широкое распространение в планировании и управлении экономическими объектами, процессами, отношениями на межгосударственном, государственном, региональном, отраслевом уровнях. В значительной степени он представлен и в плановом управлении на уровне хозяйствующих субъектов: корпораций, компаний, предприятий [3].

На сегодняшний день относительно четко в российском праве формализована именно программная форма управления. Нормативные правовые акты в данной сфере:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»

2. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 03.08.2018)

3. Постановление от 2 августа 2010 года n 588 «Об утверждении порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ российской федерации» (с изменениями на 31 августа 2018 года)

4. Постановление мэрии города Новосибирска № 5141 от 19 июня 2014 года «О Порядке принятия решений о разработке муниципальных программ города Новосибирска, их формирования и реализации и признании утратившими силу отдельных правовых актов мэрии города Новосибирска»

В бюджетном кодексе предусматриваются следующие разновидности программ[1]:

- 1) Государственные программы РФ;
- 2) Государственные программы субъекта РФ;
- 3) Муниципальные программы;
- 4) Ведомственные программы.

В соответствии со ст. 172 БК РФ начиная с 2014 г. составление проектов бюджетов городов должно основываться на муниципальных программах.

Так в свою очередь Мэрия города Новосибирска активизировала работу по переходу от ведомственных целевых программ к разработке и реализации муниципальных программ. Поэтому количество ведомственных целевых программ сократилось до минимума.

Если рассматривать муниципальные программы, то можно выявить, что при их разработке и реализации существуют проблемы, которые нужно решить, а именно:

1) Шаблонный характер разработки программ.

Невозможность отходить от заданных стандартов в разработке муниципальных программ влечет за собой сложное восприятие потребности и разработанности проблемы, которую должны решить при помощи программы. Отсутствие уточнений и возможно имеющегося опыта в решении заданных целей программ снижает степень ее понятности для простого населения.

2) В отдельных программах формулировка целей не соответствует требованиям SMART: измеримости, конкретности, специфичности, достижимости (муниципальная программа «развитие сферы образования города Новосибирска" на 2018 - 2021 годы, муниципальная программа «Электронный Новосибирск» на 2017 – 2020 и т.д.)

Цель – это основное в разработке программы, так как если будет неверно поставлена цель, то и в дальнейшем мероприятия по ее реализации будут неверными. Муниципальные программы направлены на улучшения жизни населения в муниципальном образовании и самого города в целом, поэтому цель должна быть поставлена так, чтобы все потребности общества и региона были учтены.

3) Отсутствие механизма координации участников программы и механизма реализации мероприятий программ.

Как осуществляется программа, а именно как координируется работа внутри этой системы, как взаимодействуют участники и какие мероприятия закреплены за каждым исполнителем, является вопросом. Так как этих сведений нет в открытом доступе, возможно и самим исполнителям было бы проще исполнять мероприятия программы, если бы они наглядно видели всю эту структуру, а что говорить тогда об обычном населении, которое заинтересовано в эффективном и результативном осуществлении муниципальной программы.

4) В структуре программы не предусмотрены варианты реализации программы в случае нехватки денежных средств или изменения условий ее финансирования.

Множество времени и ресурсов затрачивают разработчики программ для внесения изменения в нее по ходу реализации самой программы. Что касается финансов, то закладывают столько денежных средств, сколько нужно для осуществления мероприятий программы, но могут быть множество факторов, при которых бюджет может сократиться. Эта ситуация не рассматривается в момент разработки, а корректируется по ходу, что влечет за собой потерю целевых показателей.

5) Отсутствует четкое, понятно выраженное описание критерия социальной эффективности программ;

Для обычного населения важно как реализация программы улучшит их жизнь на территории муниципального образования. Количественных и процентных показателей совсем недостаточно для составления четкой картинки эффективности выполнения программы. Не каждый обычный человек сможет понять насколько эффективно выполнена программа, если оценка эффективности будет представлена только в числовых показателях.

6) Не полная информированность населения о результатах осуществления программ.

Программно-целевой подход в нынешнее время становится основой управления. За счет этого подхода осуществляются программы, которые способствуют улучшению жизни населения, облагораживанию территорий и повышают социально-экономический, экологический, научно технический потенциал города. Если устранить имеющиеся проблемы в разработке и реализации муниципальных программ, то система программного обеспечения в муниципальном управлении, возможно, выйдет на более высокий уровень.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 03.08.2018, с изм. от 11.10.2018)
2. Лукьяненко, З.Б. Программно-целевой метод в государственном управлении бюджетной сферой/ З.Б. Лукьяненко, Н.В. Югова// ARS ADMINISTRANDI, 2014. – №2. – с.72-78
3. Райзберг Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами: учеб. пособие / Б.А. Райзберг.-М.: ИНФРА-М, 2010. 384 с.

### **РОЛЬ НАСЕЛЕНИЯ В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО ПОДХОДА В ГОРОДЕ НОВОСИБИРСКЕ**

А.Г. Первушина, магистрант

Научный руководитель: Ю.И. Рыбаков, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

В современных условиях развития гражданского общества реализация общественных инициатив выступает формой участия населения в решении вопросов местного значения и общественно значимых задач. Создание условий для активного участия населения в жизни города является одним из приоритетных направлений деятельности органов местного самоуправления.

Участие граждан в принятии управленческих решений на всех уровнях управления, включая местный, рассматривается мировым сообществом как необходимое условие цивилизованного развития любого государства. Государство заинтересовано в использовании возможностей местного самоуправления, для привлечения граждан к участию в социально-экономических преобразованиях на местном уровне. Для граждан местное

самоуправление является механизмом воздействия на власть с целью реализации своих интересов и потребностей.

Пассивность во многом является следствием тотальной не информированности населения о своих правах и возможностях по решению местных вопросов.

Каждый житель в отдельности и сообщество в целом обладают правом участия: в выборах органов и должностных лиц местного самоуправления; в местных референдумах; в собраниях; в проведении отзыва депутатов и других выборных должностных лиц; в митингах, демонстрациях, шествиях и пикетировании; в осуществлении народной правотворческой инициативы и т.д.

Одним из основных механизмов осуществления целей социальной политики является разработка муниципальных программ и претворение их в жизнь. Эти программы позволяют сосредоточить имеющиеся ресурсы муниципального уровня на решении наиважнейших проблем социального характера в регионе, развитии образовательного муниципального уровня и повышении степени развития других сфер на определенной территории.

Муниципальные программы - это составляющие элементы соответствующих региональных и федеральных планов социального развития. Они могут относиться к текущим или перспективным планам. Денежные средства, которые затрачиваются на исполнение программ целевого характера, формируют соответствующий бюджет.

Сейчас в городе Новосибирске осуществляются 19 муниципальных программ, каждая из них напрямую или косвенно направлена на улучшения качества жизни населения.

Для более четкой картины можно рассмотреть цели реализуемых в городе Новосибирске муниципальных программ:

- развитие систему социальной поддержки населения города Новосибирска;
- создание условий для развития сферы образования города Новосибирска.
- повышение уровня транспортного обслуживания населения в границах города Новосибирска.

- создание безопасных и благоприятных условий проживания граждан на территории города Новосибирска.

- содействие развитию сферы потребительского рынка города Новосибирска и т.д.

Наглядно видно, что цели, поставленные разработчиком программы, по итогу их осуществления, сделают жизнь населения города Новосибирска, более благоприятной и развитой во всех социально-экономических сферах.

При осуществлении муниципальных программ нужна полная вовлеченность населения. Так как средства из бюджета на реализацию программ выделяются, а суть этих программ непосредственно связано с улучшением жизни людей, поэтому привлекая общество, можно и экономить на средствах реализации и народ будет полностью осведомлен о проводимых работах и избежать претензий в некачественном их исполнении. Осуществить поддержку общественных инициатив граждан и социально ориентированных некоммерческих организаций.

Привлекая население в реализацию муниципальных программ можно избавиться сразу от ряда проблем, таких как:

- усиление поддержки;
- рост ответственности;
- повышение прозрачности и подотчетности;
- улучшение результативность и эффективность;
- снижение напряженности в обществе.

В современной России программно-целевой подход нашел свое отражение в такой системе, как инициативное бюджетирование. Под этим понятием понимается - совокупность разнообразных, основанных на гражданской инициативе практик по



решению вопросов местного значения при непосредственном участии граждан в определении и выборе объектов расходования бюджетных средств.

Использование инициативного бюджетирования не противоречит российскому законодательству. Согласно федеральному закону от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», а также Бюджетному кодексу РФ, распорядителем средств является муниципалитет. Вместе с тем, закон не регламентирует, кто и как будет определять, куда именно будут потрачены бюджетные деньги.

Новосибирская область вошла в число пилотных регионов, планирующих внедрять на своей территории принципы инициативного бюджетирования.

В 2018 году 28 районов Новосибирской области приняли участие в конкурсе на реализацию проектов развития территории района, основанных на местных инициатив, число заявок составило 130. Больше всего поданных заявок на реализацию проектов затрагивает тематики благоустройства территорий, оборудования площадок для занятий физической культурой и массовым спортом.

Практику применения инициативного бюджетирования целесообразно применять и на уровне города Новосибирска

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вагин В.В. 25 Вопросы об инициативном бюджетировании: учебное пособие / В. В. Вагин, Е. А. Тимохина, и соавт. - Москва: Т8 Издательские технологии, 2017. - 46 с.
2. Орешин В. П. Система государственного и муниципального управления: Учебное пособие / В.П. Орешин - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 320 с.
3. Постановление мэрии города Новосибирска от 19 июня 2014 года N 5141 «О Порядке принятия решений о разработке муниципальных программ города Новосибирска, их формирования и реализации и признании утратившими силу отдельных правовых актов мэрии города Новосибирска»
4. Официальный сайт города Новосибирска. Мэрия //Режим доступа:<http://novosibirsk.ru/>

### **О ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ КАДРОВ В УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ СИБИРИ**

Д.Ю. Пичугин, магистрант

Научный руководитель: А.В. Черепанов, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Последние годы характеризуются возрастающей ролью угля в мире. Достаточно сказать, что, по мнению экспертов Всемирного Института Угля, в следующие 25 лет уголь будет важной силой мировой экономики. При этом спрос на уголь возрастет, как минимум, на 50 %. Уголь является важным источником энергии многих стран. По мнению европейских экспертов, мировой рынок электроэнергетики находится на пороге перехода с газа на уголь, как наиболее предпочтительного для электростанций вида топлива [2, с. 12].

«Программа развития угольной промышленности России на период до 2030 года», одним из приоритетных направлений которой является совершенствование системы профессиональной подготовки кадров для угольной промышленности. Это предусматривает существенное усиление кадрового потенциала отрасли. «Следует отметить, что первичным условием результативности является модернизация реализуемой государством политики в области образования. Кадровая работа по обучению и развитию работников угольной

отрасли должна быть максимально конгруэнтной современным требованиям экономической ситуации и использованием передовых научных результатов» [5].

Главной производительной силой, которая может выполнить эту задачу, являются высококвалифицированные кадры науки и инженерно-технической сферы, а также рабочие, способные гибко адаптироваться к постоянно меняющимся технологиям. Поэтому задача передовых горнодобывающих стран, коммерческих компаний заключается в создании условий для достижения персоналом высокого образовательного уровня на основе эффективной и постоянно действующей системы его подготовки и переподготовки.

Проблема подготовки кадров для предприятий угольной промышленности характеризуется большой сложностью и многоаспектностью.

Кемеровская область – ведущий угольный регион России, здесь добывается около 60% всего отечественного угля, работают 42 шахты и 51 разрез, а также 54 обогатительные фабрики и установки. По данным на начало года, в угольной отрасли Кузбасса работали более 90 тыс. чел. Власти Кемеровской области обеспокоены ростом числа вакансий в угольной отрасли Кемеровской области – предприятия готовы трудоустроить 4 тыс. чел., однако на рынке труда не хватает таких специалистов [3, с. 5].

Проблему обостряет старение кадров. Наиболее сложная ситуация в Беловском и Новокузнецком районах, где помимо разрезов компании работают другие угольные предприятия и активно развивается добыча.

Еще одной проблемой в данной отрасли является проблема высокой аварийности и травматизма, поэтому категорически нельзя допускать к работе не подготовленных и необученных людей, на фоне этого актуальность обучения кадров для угледобывающей промышленности обостряется.

Как отметил заместитель директора по персоналу и общим вопросам компании «Кузбассразрезуголь» (занимает 2 место по объемам добычи угля в РФ) Н. Овчинников, несмотря на оптимизацию, которая проходит с учетом закупаемого высокопроизводительного оборудования, компания не может полностью закрыть потребность в кадрах [3, с. 7].

«При том, что мы имеем приличную заработную плату, хороший социальный пакет, к сожалению, мы в течение двух последних лет не обеспечены персоналом – мы на сегодня имеем открытые вакансии порядка 350. И в общем-то это проблема не только компании «Кузбассразрезуголь»: в общем – то увеличение добычи угля, преимущественно открытым способом – на 40 млн тонн угля за последние 5 лет, эти резервы [кадров] подточило. Практически в настоящее время на рынке высококвалифицированных людей, востребованных нет» – пояснил он.

Поэтому на сегодняшний день остро стоит проблема потребности кадров для угольной промышленности в Сибири.

Стоит отметить, что при имеющейся проблеме в потребности персонала для угольной отрасли в Сибири, она в свою очередь славится таким учебным заведением как Кузбасский государственный технический университет (КузГТУ).

Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева (Кемеровская область) – один из крупнейших вузов Западной Сибири, лидер в области подготовки кадров для угольной промышленности России. За шестьдесят семь лет деятельности КузГТУ выпустил свыше 80 тыс. специалистов инженерного и управленческого профиля [6, с. 18].

КузГТУ – безусловный лидер в области подготовки кадров для угольной промышленности России. Это подтверждается официальными данными мониторинга трудоустройства молодых специалистов Минэнерго РФ с 2012 по 2016 годы: 40 % всех специалистов, приходящих в угольную промышленность страны, являются выпускниками

Базовым условием обеспечения привлечения молодежи в угольную промышленность является целенаправленная деятельность федеральных и региональных органов государственной власти по повышению престижа основных профессий

горнопромышленного сектора экономики за счет формирования явно выраженных государственных приоритетов в социально-экономической и образовательной сферах.

Система привлечения молодежи в отрасль должна формироваться с уровня средней школы до уровня специалиста высшей квалификации, постоянно совершенствующегося через развитую систему переподготовки и повышения квалификации, в т.ч. внутрикорпоративную [4, с. 3].

Для этого с участием учебных заведений горного профессионального образования и угольных компаний формируются профильные физико-математические классы, ориентированные на угольные компании, поддерживающие образовательные программы и профориентационную деятельность. Система базируется на ее информационной и финансовой поддержки угледобывающими предприятиями, с привлечением педагогического персонала университетов для поддержки учебно-методической и образовательной деятельности школ. Профориентационная работа осуществляется через ознакомление с производством и профильными образовательными учреждениями, проведение конкурсов и олимпиад. В учебную программу включаются дополнительные занятия по русскому языку, математике, физике, информатике. Занятия могут организовываться как за счет средств профильных образовательных учреждений и угольных компаний, так и средств обучающихся.

Профессиональная подготовка в образовательных учреждениях должна сочетать в себе развитие необходимых знаний и умений, навыков, воспитание личностных качеств, развитие интеллекта и физических качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности будущего специалиста. Новой научно-познавательной работе должен соответствовать и новый тип обучения, ориентированный непосредственно на подготовку студента к эффективной профессиональной деятельности, основанной на формировании надежности в действиях [1, с. 13].

Согласно указанным обстоятельствам, меняется цель обучения – основной элемент дидактической системы. Цель обучения приобретает особые установки и ориентиры: формирование активной творческой личности, способной к саморазвитию в процессе обучения, и, как результирующий ориентир, формирование профессиональной надежности действий будущего специалиста угольной промышленности.

Для обеспечения наибольшей эффективности профессиональной подготовки кадров угольной промышленности необходимо обеспечить регулярный мониторинг, проводить анализ потребности в специалистах и, в зависимости от потребности, соответствующим образом корректировать программы профессиональной подготовки кадров.

Таким образом, угольная промышленность стремительно развивается. Многие угледобывающие компании констатируют нехватку кадров. Так же существует проблема старения кадров. Для решения этих проблем необходимо разрабатывать привлечение молодых людей в угледобывающую отрасль, но без специального образования и опыта сложно работать и опасно на данном направлении поэтому актуальность имеет обучение молодого персонала в специализированных учебных заведениях. Одним из крупных и успешных учебных заведений в Сибири является КузГТУ, привлекательность его еще состоит в том, что после обучения можно сразу устроиться на работу в компанию «Кузбассразрезуголь», которая остро нуждается в молодых специалистах.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Левицкая И. А. Совершенствование подготовки инженерно-технических кадров для угольной промышленности [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://science.kuzstu.ru> (дата обращения 24.11.2018).
2. Резников Е. Л. Три основные проблемы угольной отрасли и пути их решения [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://news.rambler.ru/other/40150786-vlasti-kuzbassa-zayavili-ob-ostrom-defitsite-kadrov-v-ugolnoy-otrasli/?updated> (дата обращения 24.11.2018).

3. Власти Кузбасса заявили об остром дефиците кадров в угольной отрасли» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://news.rambler.ru/other/40150786-vlasti-kuzbassa-zayavili-ob-ostrom-defitsite-kadrov-v-ugolnoy-otrasli/?updated> (дата обращения 24.11.2018).

4. Минэнерго России: необходима модернизация системы подготовки кадров в угольной промышленности» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.roninfo.ru/news/novyyj-resurs> (дата обращения 24.11.2018).

5. Пичугин Д.Ю. Особенности обучения и развития HR-специалистов в угольной промышленности / Д.Ю. Пичугин, А.В. Черепанов // Современный взгляд на будущее управленческой науки: сборник трудов III научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления, Новосиб. гос. аграр. ун-т. Новосибирск, 2018. – С. 167-169.

6. Шейн В. В. Актуальные направления в подготовке инженерно-технических кадров для угольной промышленности [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://profobrjour.ru/2017/03/31/1-2017-21/> (дата обращения 24.11.2018).

## THE MARKET ECONOMY

K.D. Petrova, student

A.A. Privalova, student

O.V. Uljanova, senior lecturer

*Novosibirsk state agrarian university*

An economic system is a system of production, resource allocation and distribution of goods and services within a society or a given geographic area. It includes the combination of the various institutions, agencies, entities, decision-making processes and patterns of consumption that comprise the economic structure of a given community. All economic systems have three basic questions to ask: what to produce, how to produce and in what quantities and who receives the output of production.

The market economy is an economic system in which the decisions regarding investment, production, and distribution are guided by the price signals created by the forces of supply and demand. Demand for an item (such as goods or services) refers to the market pressure from people trying to buy it. Buyers have a maximum price they are willing to pay and sellers have a minimum price they are willing to offer their product. The major characteristic of a market economy is the existence of factor markets that play a dominant role in the allocation of capital and the factors of production.

The market economy is not controlled by a government. It is also free from the influence of custom or tradition. In the market economy the only reason why things are bought and sold is because there is a demand for them. The market economy controls itself. Market economies rest upon the fundamental principle of individual freedom. There is freedom for a consumer to choose among competing products and services. There is freedom for a producer to start or expand a business and share its risks and rewards. There is freedom for a worker to choose a job or career, join a labor union or change employers. It is this assertion of freedom, of risk and opportunity, which joins together modern market economies and political democracy.

Market economies offer the best prospect for preserving freedom and providing the widest avenues for economic growth and prosperity for all. Market economies rely upon a price system to signal market actors to adjust production and investment. Price formation relies on the interaction of supply and demand to reach or approximate an equilibrium where unit price for a particular good or service is at a point where the quantity demanded equals the quantity supplied.

Consumers make different kinds of decisions: they buy food, clothing, housing, transportation and entertainment up to the limits of their budgets, and wish they could afford to buy more. But consumers play a much more important role in the overall working of a market economy than they do in a command economy. In fact, market economies are sometimes described as systems of consumer sovereignty, because the day-to-day spending decisions by consumers determine, to a very large extent, what goods and services are produced in the economy. Customers arrive at the market with a shopping list of things they need. They also come with an idea of how much they are prepared to spend. Stall owners sell what customers demand, and try to get the highest price they can for it. Supply and demand control what is on the market and how much it sells for.

For market economies to function efficiently, governments must establish clearly defined and enforceable property rights for assets and capital goods. However, property rights does not specifically mean private property rights, and market economies do not logically presuppose the existence of private ownership of the means of production. Market economies can and often do include various types of cooperatives or autonomous state-owned enterprises that acquire capital goods and raw materials in capital markets. These enterprises utilize a market-determined free price system to allocate capital goods and labor. In addition, there are many variations of market socialism where the majority of capital assets are socially-owned with markets allocating resources between socially-owned firms. These models range from systems based on employee-owned enterprises based on self-management to a combination of public ownership of the means of production with factor markets

There are two types of market economic systems: pure free market and capitalist market. In a pure free market economic system, which so far exists only in theory, there are a few characteristics that define the market economic system. One is that all economic decisions are made in markets, in which buyers and sellers of economic goods freely interact without any government or other interference. All buying and selling is based on compensation, in which no seller or buyer can control or manipulate the market. All sellers and buyers have full access to the market and enough information about the beneficial and harmful aspects of economic goods to make informed decisions.

The notion of a «market economy» where all economic decisions regarding transfers of money, goods, and services take place on a voluntary basis, free of coercive influence, is commonly considered to be an essential characteristic of capitalism. Capitalism generally features the private ownership of the means of production (capital) and a market economy for coordination. It refers to an economic system where the means of production are largely or entirely privately owned and operated for a profit, structured on the process of capital accumulation. In general, in capitalist systems investment, distribution, income, and prices are determined by markets, whether regulated or unregulated. Some individuals contend, that in systems where individuals are prevented from owning the means of production (including the profits), or coerced to share them, not all economic decisions are free of coercive influence, and, hence, are not market economy. In an ideal market economy system none of these economic decisions involve coercion. Instead, they are determined in a decentralized manner by individuals trading, bargaining, cooperating, and competing with each other. In a free market, government may act in a defensive mode to forbid coercion among market participants but does not engage in proactive interventionist coercion. Nevertheless, some authorities claim that capitalism is perfectly compatible with interventionist authoritarian governments, and/or that a free market can exist without capitalism.

A legal system that grants and protects property rights provides property owners the entitlement to sell their property in accordance with their own valuation of that property; if there are no willing buyers at their offered price they have the freedom to retain it. According to standard capitalist theory, as explained by Adam Smith, when individuals make a trade they value what they are purchasing more than they value what they are giving in exchange for a commodity. If this were not the case, then they would not make the trade but retain ownership of the more valuable commodity. This notion underlies the concept of mutually-beneficial trade where it is held that both sides tend to benefit by an exchange.

Free-market economy refers to an economic system where prices for goods and services are set freely by the forces of supply and demand and are allowed to reach their point of equilibrium without intervention by government policy, by a price-setting monopoly, or by other authority. The prices for goods and services are determined by the open market and by consumers. It typically entails support for highly competitive markets, private ownership of productive enterprises. In a free market, individuals and firms taking part in these transactions have the liberty to enter, leave and participate in the market as they so choose. Prices and quantities are allowed to adjust according to economic conditions in order to reach equilibrium and properly allocate resources.

In regard to pricing of goods and services in a free market, rather than this being ordained by government it is determined by trades that occur as a result of price agreement between buyers and sellers. The prices buyers are willing to pay for a commodity and the prices at which sellers are willing to part with that commodity are directly influenced by supply and demand (as well as the quantity to be traded). In abstract terms, the price is thus defined as the equilibrium point of the demand and the supply curves, which represent the prices at which buyers would buy (and sellers sell) certain quantities of the good in question. A price above the equilibrium point will lead to oversupply (the buyers will buy less goods at that price than the sellers are willing to produce), while a price below the equilibrium will lead to the opposite situation. When the price a buyer is willing to pay coincides with the price a seller is willing to offer, a trade occurs and price is determined.

However, not everyone believes that a free or even a relatively-free market is a good thing. One reason proffered by many to justify economic intervention by government into what would otherwise be a market economy is market failure. A market failure is a case in which a market fails to efficiently provide or allocate goods and services (for example, a failure to allocate goods in ways some see as socially or morally preferable). Some believe that the lack of «perfect information» or «perfect competition» in a market economy is grounds for government intervention. Other situations or activities often perceived as problems with a market economy may appear, such as monopolies, monopsonies, information inequalities (e.g. insider trading), or price gouging. Wages determined by a market economy mechanism are also commonly seen as a problem by those who would claim that some wages are unjustifiably low or unjustifiably high.

There are two other important features of the market economy: competition and technology. Companies compete with each other to get more profit, thus they either raise their prices or reduce production costs. Competition is good for the consumers because it helps to control prices and quality. Technology exists in a free market because the producers need ways to reduce their costs. They make better use of labour and time. Technology is the use of tools and machines to do jobs in a better way.

The institution of private property is also a major feature of market economy. Individuals have the right to own, control and dispose of land, buildings, machinery and resources. Private property provides the owner with the right to income from it in the form of rent, interests and profits.

People often think that most economies are free markets. However, a truly market economy does not exist. This is because governments set limits in order to control the economy. For this reason, a truly market economy is only theoretical.

#### REFERENCES

1. Португалов В.Д. Учебник по английскому языку. Economics. – Москва, 1998.
2. Macmillan Guide to Economics. Lilia Raitskaya, Stuart Cochrane. - 2007
3. A Market Economy [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.scribd.com/document/76474670/>
4. Market Economy [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://study-english.info/14\\_market\\_economy.php](http://study-english.info/14_market_economy.php)
5. Economic Systems and Environmental Problems [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://english-text.ru/economic-systems-and-environmental-problems/>

# ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА

Т.Р. Пискунова, студентка

О.Г. Антошкина, старший преподаватель

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Опека и попечительство над несовершеннолетними детьми в семейном праве рассматриваются как способы восполнения дееспособности, защиты прав и интересов и воспитания несовершеннолетних детей, оставшихся без попечения родителей».

Г.Ф. Шершеневич, определял опеку как «искусственную семью», В. И. Синайский – как «суррогат родительского попечения о детях, их личности и имуществе». В современной литературе об опеке пишут как об одной из форм «осуществления государственной защиты личности».

В ФЗ «Об опеке и попечительстве» используются следующие основные понятия:

- 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;

- попечительство – форма устройства несовершеннолетних граждан в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет и граждан, ограниченных судом в дееспособности, при которой назначенные органом опеки и попечительства граждане (попечители) обязаны оказывать несовершеннолетним подопечным содействие в осуществлении их прав и исполнении обязанностей, охранять несовершеннолетних подопечных от злоупотреблений со стороны третьих лиц, а также давать согласие совершеннолетним подопечным на совершение ими действий в соответствии со ст. 30 ГК РФ;

- подопечный-гражданин, в отношении которого установлены опека или попечительство.

Основанием установления опеки и попечительства над детьми является факт утраты ими по тем или иным обстоятельствам родительского попечения.

Согласно п. 1 ст. 32 ГК РФ, опека устанавливается над малолетними, к которым п. 1 ст. 29 ГК РФ относит детей, не достигших 14 лет. Попечительство устанавливается над несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет (п. 1 ст. 33 ГК РФ).

Установление опеки и попечительства над несовершеннолетними детьми преследует следующие цели:

- защита личных и имущественных прав несовершеннолетних, оставшихся без попечения родителей;

- воспитание ребенка в приемной семье лица, заменяющего родителей.

Опекун (попечитель) назначается органом опеки и попечительства по месту жительства ребенка (п. 1 ст. 35 ГК РФ) в течение месяца с момента, когда органам опеки и попечительства стало известно о необходимости устройства ребенка. Однако при наличии заслуживающих внимания обстоятельств опека (попечительство) устанавливается по месту жительства кандидата в опекуны или попечители.

Если в месячный срок не удастся оформить опеку (попечительство), то исполнение обязанностей опекуна (попечителя) детей временно возлагается на органы опеки и попечительства.

Ни при каких условиях не могут быть опекунами и попечителями:

- граждане, лишённые родительских прав (ст. 35 ГК РФ);
- ограниченные в родительских правах;
- бывшие опекуны (попечители), отстраненные от выполнения своих обязанностей;
- бывшие усыновители при отмене усыновления по их вине;

- граждане, страдающие хроническим алкоголизмом, наркоманией или иными хроническими заболеваниями, которые не позволяют им осуществлять воспитание ребенка либо являются опасными для самого ребенка (ст. 146 СК РФ).

При установлении опеки и попечительства не требуется согласия: родителей несовершеннолетнего; супруга будущего опекуна; несовершеннолетнего любого возраста (учитывается желание). Опекун (попечитель) назначается только с его согласия.

Назначение опекуна (попечителя) может быть обжаловано заинтересованными лицами в суде.

Между опекой и попечительством существуют определенные различия. Из-за того, что опеку назначают над недееспособными гражданами, опекуны осуществляют от их имени все юридические действия. Попечитель же является лишь помощником своего подопечного.

Опека прекращается по достижении малолетним подопечным 14 лет. В таких случаях опекун автоматически становится подопечным без всякого дополнительного на этот счет решения.

Попечительство состоит в том, что специально назначенное лицо – попечитель своими советами помогает частично дееспособному либо ограниченно дееспособному лицу осуществлять принадлежащие им права и исполнять обязанности и дает, либо не дает свое согласие на совершение сделок и других юридических действий (кроме сделок, которые несовершеннолетний или ограниченно дееспособный вправе совершать самостоятельно). Попечитель, таким образом, не заменяет полностью лицо, над которым установлено попечительство, а лишь помогает тому принимать разумные решения и охраняет от злоупотреблений со стороны третьих лиц.

Органами опеки и попечительства являются органы исполнительной власти субъекта РФ. Органы опеки и попечительства осуществляют свои права и исполняют свои обязанности в соответствии с нормативными правовыми актами, определяющими статус этих органов. Органы местного самоуправления муниципальных образований (в том числе органы местного самоуправления поселений), на территориях которых отсутствуют органы по опеке и попечительству, образованные в соответствии с настоящим ФЗ, законом субъекта РФ, могут наделяться полномочиями по опеке и попечительству. Органы местного самоуправления наделяются указанными полномочиями с передачей необходимых для их осуществления материальных и финансовых средств.

Сущность опеки состоит в том, что вместо ребенка, не достигшего 14 лет все права и обязанности осуществляет специально назначенное лицо – опекун. Опекуны являются представителями подопечных в силу закона и полностью заменяют подопечных в имущественных отношениях. Опекуны совершают от имени подопечных и в их интересах все необходимые сделки, они выступают в защиту прав и интересов своих подопечных в отношениях с любыми лицами, в том числе в судах, без специального полномочия, на основании удостоверения, выданного органом опеки и попечительства, либо решения этого органа о назначении данного лица опекуном.

В литературе иногда высказывается мнение, что опека устанавливается над полностью недееспособными гражданами. Эта формулировка является неточной, поскольку ГК РФ не считает детей в возрасте от 6 до 14 лет полностью недееспособными, а, напротив, определяет объем их частичной дееспособности.

Попечительство состоит в том, что специально назначенное лицо – попечитель помогает частично дееспособному либо ограниченно дееспособному лицу осуществлять принадлежащие им права и исполнять обязанности своими советами и дает либо не дает свое согласие на совершение такими лицами сделок и других юридических действий (кроме сделок, которые несовершеннолетний или ограниченно дееспособный вправе совершать самостоятельно). Попечитель, таким образом, не заменяет полностью лицо, над которым установлено попечительство, а лишь помогает ему принимать разумные решения, восполняя недостающий жизненный опыт несовершеннолетнего либо удерживая от неправильных действий гражданина, ограниченного в дееспособности вследствие злоупотребления



спиртными напитками или наркотическими средствами. Наряду с этим попечитель охраняет их от злоупотреблений со стороны третьих лиц.

Деятельность органов опеки и попечительства по оказанию подопечным и (или) опекунам или попечителям помощи в получении образования, медицинской помощи, социальных услуг, а также по подбору и подготовке граждан, выразивших желание стать опекунами или попечителями, либо принять детей, оставшихся без попечения родителей, на воспитание в иных, установленных семейным законодательством формах, осуществляется во взаимодействии с другими органами исполнительной власти субъекта РФ, органами местного самоуправления и территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, образовательными, медицинскими организациями, организациями, оказывающими социальные услуги, или иными организациями, в том числе для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и общественными организациями.

## **ОСОБЕННОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ В КОНТАКТНОЙ ЗОНЕ**

Ю.А. Резниченко, студент

Н.В. Онищенко, старший преподаватель

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Сервисная деятельность - это активность людей, вступающих в специфические взаимодействия по реализации общественных, групповых и индивидуальных услуг. Цель этих отношений - не создание материальных ценностей, а удовлетворение человеческих потребностей (хотя нередко это происходит с помощью таких ценностей). Исторически вырастая из процессов самообеспечения и родственной взаимопомощи, сервисная деятельность успешно интегрировалась в отношения рыночного обмена.

В данной статье я постараюсь подробно рассмотреть особенности потребителей и процесс обслуживания клиентов в контактной зоне, определить, что собой представляет сама контактная зона.

Поведение персонала всегда основывается на правилах и этикете обслуживания, культуре сервисной организации, личной культуре и опыте работы. Восприятие качества обслуживания зависит от психологических особенностей потребителя.

Уровень обслуживания в большей степени проявляется при взаимоотношениях в контактной зоне между персоналом и клиентами. От того, каким будет первое общение, как сработает работник сервиса, будет во многом зависеть, приобретет ли услугу покупатель или откажется от нее.

Контактная зона - это место предоставления услуг. Для лучшего обслуживания клиентов необходимо учиться понимать их. Эта задача не из легких, так как каждый заказчик уникален, неповторим как личность. Для решения этой задачи следует пользоваться классификациями людей по очередным признакам. Так, чересчур желающие поговорить, заказчики, зачастую приветливы и любезны, но для работника контактной зоны их обслуживание связано с определенными трудностями. Они ведут беседу, не только на деловые темы, но и сообщают о семье, знакомых и т.д.

К словам клиента необходимо проявлять интерес, чтобы его не обидеть, но при первом же удобном случае, вежливо и тактично переключить их внимание на заказ.

Молчаливым заказчикам следует эффектно показать изделие, чтобы оно произвело на них впечатление, постараться с помощью вопросов выявить их пожелание. При этом задавать такие вопросы, которые требуют развернутого ответа. При этом следует внимательно наблюдать за выражением лица клиентов. Нередко работники контактной зоны к «трудным» относят более требовательных и хорошо разбирающихся в заказе клиентов.

Обслуживание таких клиентов требует рассудительности, умения внимательно слушать, правильно говорить. Они предъявляют высокие требования к качеству заказа, часто критически относятся к высказыванию закройщика, больше доверяют своему собственному мнению. Большое воздействие на них оказывают оформленные витрины, реклама, одежда самого персонала контактной зоны.

Люди среднего возраста, обладая жизненным опытом, стараются подойти к заказу всесторонне. Они интересуются и прочностью, и удобством, и эстетическими качествами услуг. Они очень чувствительны к культуре обслуживания.

Молодых заказчиков, прежде всего, интересует модность заказа. Они гораздо меньше уделяют внимания прочности, практичности.

Заказчики пожилого возраста часто придерживаются приобретенных ранее представлений. Воспоминания прошлого кажутся им весьма значительными, многие из них хвалят изделия, которые были тогда в старые времена. Они нередко забывчивы и рассеяны. При рассказе об услуге (заказе), следует подчеркивать ее практическую ценность и полезность.

Дети требуют к себе внимания. Работники в этом случае должны быть тактичны, ибо дети получают здесь уроки вежливости, приобщаются к моде. Дети очень ценят уважение к себе. При хорошем обслуживании в сознании детей укрепляется престижность предприятия, а также конкретного мастера.

Грамотное выполнение всех своих обязанностей будет способствовать культуре взаимоотношений в процессе обслуживания. Работнику контактной зоны следует выработать линию своего профессионального поведения с учетом своих индивидуально-психологических особенностей.

Персоналу сервисного предприятия необходимо анализировать психологические свойства потребителей и корректно обслуживать с учетом особенностей каждого потребителя. Слова и действия обслуживающего персонала являются элементами качества обслуживания и успеха в дальнейшем.

Речь обслуживающего персонала должна быть содержательной, доходчивой, грамотной и понятной. Специалист по сервису должен обладать хорошей памятью и быть способным своевременно и точно передать информацию, необходимую для обслуживания конкретного потребителя. Он должен обладать самоконтролем, вести оперативный анализ способов и результатов деятельности, недостатков в работе и причин понижения качества. Специалист по сервису в процессе общения с потребителем должен выслушать его и предоставить информацию об ассортименте услуг. Специалист по сервису не должен навязывать услугу, ее предложение должно быть тактичным, учитывать вкусы и предпочтения клиента.

Решая коммуникационные проблемы, следует отметить, что потребителю необходимо дотронуться, ощутить то, за что он заплатил свои деньги. Это представляет некоторую сложность, когда речь идет об услуге вообще, и о турпродукте в частности. В качестве решения проблемы можно использовать упаковку и дизайнерское оформление документации, которые позволяют покупателю ощутить покупку в день приобретения услуги. Кроме того, покупая продукт, потребитель не хочет принимать на себя риски. В ситуации с оказанием услуг сложно предоставить гарантии. То, что может как-то решить этот вопрос - известность бренда или клиентов компании.

В ходе обслуживания, производитель, обслуживающий конкретного потребителя, и сам потребитель взаимодействуют в определенной контактной зоне, которая в разных видах сервиса и на разных предприятиях по-разному организована, имеет разные масштабы, действует в разной обстановке. Так, во многих случаях работник контактной зоны и потребитель сидят в помещении офиса фирмы по разные стороны служебного стола. Существуют виды услуг, в рамках которых контактная зона ограничена пространством помещения. В этом случае работник стоит перед клиентами их сервиса или двигается между ними, предлагая свои услуги: преподаватель в аудитории, стюардесса в салоне авиалайнера и

др. Во всех этих случаях расстояние между производителем и потребителем услуги в среднем должно быть в диапазоне от 1 м до 70 см.

Философия обслуживания раскрывает социальные назначения сервисной деятельности в обществе, обосновывает тот вклад, который может быть сделан в этом направлении персоналом фирмы. Философию нельзя сводить к должностной инструкции или набору этических правил обслуживания потребителей. Рассматривая производителей и потребителей услуг, как равных партнёров, определяя их общие цели в сервисной деятельности, философия способна определить одни духовные ценности (например, «клиент всегда прав»), тем самым согласовывая и одобряя их поведение в целом. В свою очередь слаженные действия и взаимопонимание всех участников сервисной активности ведут к тому, что положительный эффект обслуживания многократно усиливается. В этом случае на предприятии сервиса царит дух доброжелательности и хорошего настроения. Главное в том, что этим настроением заражаются клиенты, унося его с собой и передавая своим друзьям и коллегам. Подобный оптимистический настрой способен привести, не только этих же клиентов снова, но и их родственников, друзей и коллег.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аванесова Г.А. Сервисная деятельность: Историческая и современная практика, предпринимательство, менеджмент: учебное пособие для студентов вузов - М.: Аспект Пресс, 2015. - 318 с.
2. Ефимова Г.Н. Сервисная деятельность - М.: МИИТ, 2017. - 85 с.
3. Зудилин Н.А., Николашин В.М., Синицина А.С. и др. Сервис на транспорте: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / под ред. Николашина В.М. - Издательский центр «Академия», 2014. - 272 с.
4. Карнаухова В.К., Краковская Т.А. Сервисная деятельность: учебное пособие / под общ. ред. Ю.М. Краковского. - М.: ИКЦ «Март»; Ростов н/Д.: Издательский центр «Март», 2016. (Серия «Туризм и сервис»). - 256 с.
5. Романович Ж.А., Калачев С.Л. Сервисная деятельность: учебник / под общ. ред. проф. Ж.А. Романовича. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2006. - 284 с.

### АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В.В. Рубцова, студентка

Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Персонал организации – самый сложный объект управления. В отличие от материальных активов, люди способны самостоятельно принимать решения и оценивать предъявляемые к ним требования. Кроме того, персонал – это коллектив, каждый член которого имеет свои интересы и весьма чувствителен к управленческим воздействиям, причем реакцию на них нередко сложно предугадать. Современные концепции управления персоналом основаны на признании возрастающей значимости личности сотрудника, на изучении его мотиваций, умении правильно формировать их и корректировать в соответствии со стратегическими задачами, стоящими перед компанией.

В любой организации независимо от ее вида деятельности, от формы собственности или ее масштаба могут возникнуть проблемы, которые актуальны не только для руководителей так и для людей, работающих в этой организации.

Управление персоналом в организации – это очень сложная и кропотливая работа руководителя, требующая не только финансовые затрат, но и временные и организационные.

Крайне редко может встретиться вариант развития организации, когда сотрудники выполняют всю свою работу качественно и в срок, когда руководство полностью доверяет и дает своим подчиненным творчески разрешать проблемы, возникшие на производстве. Такой вариант развития событий может встретиться очень редко и этому может сопутствовать множества причин. Проблемы могут возникнуть не только по вине руководителя, но и по вине самих рабочих плохо выполняющих свою работу или некачественно. Чтобы не допускать возникновения таких ситуаций следует постоянно отслеживать существующие проблемы в организации. Можно выделить несколько проблем, возникающие в управлении персоналом организации.

*Проблема «отличника».*

Это когда руководителем подразделения становится лучший сотрудник, который знает лишь узкую область работы, возможно лишь ту в которой он работал до повышения. Поэтому такой руководитель может допустить серьезные ошибки при управлении персоналом.

*Проблема «синдром позитивной проекции».*

Суть этой проблемы заключается в том, что руководитель ставит себя на место сотрудника и старается понять как бы поступил он в этой ситуации на его месте. Такое поведение неправильное, так как у каждого сотрудника свой взгляд на конкретную ситуацию.

*Проблема «старшего».*

Руководитель, пытаясь сохранить свой авторитет среди подчиненных пользуется жесткими методами управления. Этим он подчеркивает свою дистанцию между собой и своими сотрудниками.

*Проблема «своего парня».*

Роль управления персоналом изначально носит конфронтационный характер по отношению к сотрудникам. Далеко не всем подчиненным нравится, что им подкидывают дополнительную работу и создают проблемы. Руководителю приходится бороться с возникающим сопротивлением; управление идет рука об руку с возникающим негативом и скрытым сопротивлением.

*Проблема текучести кадров.*

Очень часто руководство не в силах это контролировать, так зачастую не могут понять причину. Это могут возникнуть из-за неэффективной работы с персоналом, непродуманной системы мотивации и стимулирования, а также когда компания не заинтересована в привлечении молодых специалистов.

*Проблема недоверия к подчиненным.*

Эта проблема заключается в том, что руководитель не может делегировать свои полномочия сотрудникам и всю работу выполняет сам и если он отсутствует в организации, по какой либо причины, то работа «встает», сотрудники не могут выполнять самые простые задачи.

Рассмотренные нами проблемы являются актуальными для всех организаций, которые могут быть решены и больше не повторять их впредь. Одной из главной целью управления персоналом – умения видеть эти проблемы и вовремя их разрешать. Для эффективной работы нужно не забывать о том, что цели работников должны совпадать с целями организации. Несомненно нужно уделять больше внимание на условия работы сотрудников и установление правильных отношений в трудовом коллективе.

В настоящее время человеческий капитал является определяющим в достижении поставленных целей. Какими бы благоприятными ни были внешние условия, прекрасные идеи, новейшие технологии, без хорошо подготовленного персонала высокой эффективности работы добиться невозможно. Вложения в усиление роли HR-подразделений становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания современных организаций.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2012. – 336 с.
2. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом – М.: Инфра-М, 2016. – 448 с.
3. Актуальные проблемы управления персоналом [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://www.innoros.ru/innovaciivkadrah/aktualnye-problemy-upravleniya-personalom>
4. Зайнагутдинова А.Н., Галеева З.Ф., Егоров В.А. Проблематика управления персоналом организации в России // Научно-практические конференции ученых и студентов с дистанционным участием. Коллективные монографии. [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://sibac.info>.
5. Купцова А.С., Родин Д.В. Примеры актуальных проблем управления персоналом на современном этапе // [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://www.unn.ru>.
6. Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://www.kp.ru/guide/upravlenie-personalom-organizatsii.html>

## СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Д.Ф. Сухомлинов, студент

Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Россия, как социальное государство, ставит своей целью создания благоприятных и комфортных условий жизни для жителей страны. Однако возникают ситуации, в которых государство бывает не способно в полной мере решать возникающие перед ним и обществом проблемы. В эти моменты на первый план выходят некоммерческие организации, которые берут на себя часть социальных обязательств и занимаются производством общественных благ.

Некоммерческие организации (НКО) – это независимые от государственных и коммерческих структур общественные объединения разнообразных форм: фонды, некоммерческие партнерства, ассоциации и союзы и т.д. Они создаются гражданами для реализации инициатив общественного характера и направлены на экономические и социальные преобразования общества. Некоммерческий сектор, призванный реализовывать социальные, культурные, благотворительные цели, играет крайне важную роль в рыночной экономике. Как следует из слова «некоммерческие», такие организации не ставят своей целью получение прибыли, в отличие от коммерческих [5].

В регионе НКО могут создаваться в форме потребительских кооперативов, общественных или религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, учреждений, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), некоммерческого партнерства, автономной некоммерческой организации [1].

По данным Министерства юстиции Российской Федерации, на конец 2017 года общее количество НКО в России составляет 223 тысячи зарегистрированных организаций. В том числе в Сибирском федеральном округе зарегистрировано 23 980 некоммерческих организаций, из них 2 744 религиозных организации, 519 региональных отделений политических партий, 11 566 общественных объединений и 9 151 иных некоммерческих организаций. В Новосибирской области на тот же период зарегистрировано 14 731 юридическое лицо, являющееся некоммерческими организациями. Из них потребительских кооперативов – 2 553, фондов – 672, учреждений – 4 726.

Управлением некоммерческим сектором и государственной поддержкой НКО в области занимаются Министерство региональной политики Новосибирской области, Министерство труда и социального развития, Законодательное Собрание и Правительство области, а также другие органы исполнительной власти [2]. Согласно п.3 ст.31.1 №7-ФЗ, данные органы государственной власти могут оказывать НКО следующие формы поддержки: 1) финансовая, имущественная, информационная, консультационная поддержка, а также поддержка в области подготовки, дополнительного профессионального образования работников и добровольцев социально ориентированных некоммерческих организаций;

2) предоставление социально ориентированным некоммерческим организациям льгот по уплате налогов и сборов в соответствии с законодательством о налогах и сборах;

3) осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд у социально ориентированных некоммерческих организаций в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;

4) предоставление юридическим лицам, оказывающим социально ориентированным некоммерческим организациям материальную поддержку, льгот по уплате налогов и сборов в соответствии с законодательством о налогах и сборах

Долгое время проблемой управления некоммерческим сектором в Новосибирской области было отсутствие чёткой системы полномочий, которыми должны были обладать органы власти субъекта. По большей части эта проблема была решена в 2014 году после принятия новой программы, которая усиливала межведомственный характер взаимодействия. Устанавливался общий координатор программы и министерства-исполнители: министерство социального развития и департамент информации [1].

Практика регионов Сибирского федерального округа весьма разнообразна в части реализации всех направлений поддержки некоммерческих организаций, их интерпретации и наполнения конкретными мероприятиями, объема осуществляемых мер. Есть вопросы относительно эффективности созданных региональных моделей поддержки. Отсутствие системности в предпринимаемых мерах, акценты на финансовой форме поддержки НКО, без установления приоритетов и критериев в рамках конкурсов субсидий, приводит к простому обеспечению выживания ряда НКО без соответствующей социальной и экономической отдачи.

В области действует практика конкурсного финансирования НКО через предоставление грантов и субсидий. Финансовая поддержка осуществляется также в рамках региональных программ. Новосибирская область, по сравнению с соседними субъектами, показывает хороший результат в плане проведения подобных конкурсов и мероприятий. Однако зачастую у некоммерческих организаций возникают сложности с составлением заявки и её комплектации всеми необходимыми документами. Такие трудности возникают у только созданных некоммерческих организаций, которые ещё не получили опыта участия в подобных мероприятиях.

Государственная программа Новосибирской области «Государственная поддержка общественных инициатив, социально ориентированных некоммерческих организаций и развития институтов гражданского общества в Новосибирской области на 2015-2020 годы» предусматривает разные виды поддержки НКО со стороны органов власти области. Согласно программе, органы власти обеспечивают информационное пространство, которое способствует развитию НКО и гражданских инициатив. В СМИ и сети «Интернет» освещается деятельность НКО, благотворительная деятельность и популяризируется деятельность некоммерческого сектора в целом. В области существует Портал информационной поддержки социально-ориентированных некоммерческих организаций и развития гражданских инициатив Новосибирской области, в работе которого активную роль принимает государство. Также в год выпускается около 1200 методологических,

информационных материалов о деятельности социально-ориентированных НКО в Новосибирской области [4].

Власти региона проводят мероприятия по организации деятельности, направленной на подготовку, переподготовку, повышение квалификации и консультационную поддержку работников и добровольцев, проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов и т.д. Эти меры позволяют обеспечить более эффективную и профессиональную работу НКО, увеличить результативность оказываемых ими услуг.

Одно из главных средств государственной поддержки НКО – это предоставление на конкурсной основе грантов некоммерческим организациям, в том числе социально-ориентированным НКО.

Финансирование мероприятий данной программы осуществляется из средств областного бюджета. На весь срок действия программы (пять лет) было выделено 521803,2 тысяч рублей. Ежеквартально государственный заказчик-координатор программы – Министерство региональной политики Новосибирской области — составляет отчёт о проделанной работе, достигнутых результатах, проведённых мероприятиях и использовании выделенных финансовых средств [3].

Применяя перечисленные меры поддержки, органы власти Новосибирской области смогли добиться стабильной деятельности НКО в регионе и оперативно решать возникающие у них проблемы.

Таким образом, через передачу НКО части своих социальных обязательств, государство стремится увеличить эффективность предоставления социальных услуг за счёт привлечения к этому процессу активной части населения. Будучи сами заинтересованными в получении необходимых социальных услуг, граждане формируют некоммерческие организации и имеют возможность непосредственно участвовать в оказании таких услуг. Государству же остаётся поддерживать деятельность некоммерческих организаций и контролировать соответствие их деятельности законодательству Российской Федерации и Новосибирской области.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» [Электронный ресурс] / Справочная правовая система // Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Закон Новосибирской области от 07.11.2011 № 139-ОЗ «О государственной поддержке социально ориентированных некоммерческих организаций в Новосибирской области» [Электронный ресурс] / Справочная правовая система // Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. Постановление Правительства Новосибирской области от 19.01.2015 «Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Государственная поддержка общественных инициатив, социально ориентированных некоммерческих организаций и развития институтов гражданского общества в Новосибирской области на 2015-2020 годы» (с изменениями на 22 февраля 2017 года)». [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/465707724>
4. Отчет по результатам исследования «Состояние сектора НКО в регионах Сибири». [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://nko.economy.gov.ru/PortalNews/Read/1015>
5. Клейнер Г. О роли государства и государственного сектора в экономике. – М: Новый Юрист, 2015. – 203 с.

# ИНОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА

А.А Тамамян, студент

Научный руководитель: Г.А. Рехтина, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

В наше время, в век «экономики знаний» все больше ценятся сотрудники, отлично обученные в своей профессии, которые могут применять свои знания непосредственно на практике. Развитие и обучение персонала большинство организаций стало рассматривать как некий ресурс для повышения устойчивости и конкурентоспособности персонала для дальнейшего развития организации. Российские организации признают необходимость изменения и внедрение инноватики в обучении персонала. Многие организации больше склоняются к тому, что современные модели обучения должны быть основаны на оптимальном сочетании с традиционным обучением, так как не все сотрудники сразу будут готовы принять новые методы обучения. Но, не смотря на существующие трудности в их принятии, инновационные формы и методы обучения получают большое развитие и распространение [1].

Ю.Н. Никулина под инновационными технологиями обучения понимает систему, или процедуры и методы развития персонала, которые существенно отличаются от сложившихся традиционных [2]. Предлагается рассмотреть кадровые инновации которые связаны со следующими задачами:

- значительное повышение производительности и качества труда;
- максимальное развитие персонала;
- развитие перспективных идей и создание для этого творческой среды;
- улучшение качества жизни персонала;
- раскрытие и 100 % использование способностей людей;
- минимальные затраты на содержание персонала.

Самой значительной и более эффективной, перспективной инновационной технологией в современном образовании является неформальное, внеаудиторное обучение. Под понятием неформального обучение обычно скрывается простое понимание обучения, которое выходит за рамки формального организационного обучения. Формальное обучение – это некий процесс, в результате которого получают определенные знания на рабочем месте и вне его.

В социальном взаимодействии люди вступают в отношения с друг с другом. Как правило это приводит к обмену знаниями, опытом, определенными культурными нормами и формами поведения. Внеаудиторное обучение уже показало свою эффективность получения знаний. Оно заключается в том, что знания можно получать в любом месте в удобное время. Этот метод показывает и раскрывает концепцию непрерывного образования и развитие человека на протяжении всей его жизни. Среди таких методов неформального обучения можно выделить такие как: электронное обучение (e-learning), коучинг, метафорические игры, секондомент, баддинг, тренажеры виртуальные, компьютерные игры и т.д. Электронному обучению отводится особая роль во внеаудиторном обучении персонала. В нем используют технологии мультимедиа, глобальную сеть интернета. Данный метод может также являться отличным дополнением к традиционным методам обучения, просто подаваемая информация будет лучше восприниматься персоналом [3].

К преимуществам электронного обучения можно отнести:

- свободный и доступный доступ к информационным ресурсам;
- минимальные затраты;
- разделение учебных курсов на блоки и модули, в зависимости от специфики предмета;
- обучение будет происходить без отрыва от рабочего места;



- адаптация обучения под слушателя;
- четкость и ясность критериев в оценки знаний в процессе их получения.

С развитием технологий, а точнее мобильных устройств, все это привело к использованию современных мобильных устройств в развитии и обучении персонала. Изначально такое обучение получило распространение в зарубежных компаниях. Это новшество постепенно стало внедряться и в наших организациях, и так же быстро вошло в использование и получило положительные отзывы и результаты. В качестве примеров использования данной технологии в России можно назвать «продажа кредитных тарифных планов» (компания Билайн); «школа мобильного обучения».

К преимуществам данного метода относятся: значительная экономия времени и средств; быстрый доступ к информации; возможность выбора области обучения; повышенная заинтересованность на долгий период [4].

Недостатками рассматриваемого метода являются: большая стоимость обеспечения и устройств; небольшой размер экрана и клавиатуры; ограниченный объем предлагаемых курсов.

Корпоративная социальная сеть, является ценным инструментом управления знаниями в умелых руках менеджеров. Это некий портал целевой аудитории компании, имеет принцип социальной сети. Разработка такой сети может быть для внутреннего использования организации или же для дилеров, партнеров компании. Корпоративная социальная сеть, используемая внутри организации, обычно имеет закрытый доступ для внешних пользователей.

Корпоративная социальная сеть позволяет решать следующие задачи:

- повышение вовлеченности сотрудников;
- улучшение внутренних коммуникаций;
- совершенствование процессов адаптации, обучения и развития персонала;
- социализация приложений и бизнес-порталов;
- коллективное принятие решений (краудсорсинг);
- выявление талантов;
- он-лайн работа с информацией;
- ускорение процесса разработки и внедрения инноваций;
- уточнение и интеграций целей сотрудников и организации;
- снижение материальных и временных затрат на коммуникации.

Многие российские компании начинают применять социальные сети в целях повышения эффективности совместной работы персонала (например: «Энвижн Групп», «Лето Банк», «Почта России», «МТС» – сеть «МТС Лайф 2», Национальный банк сбережений – сеть «34 этаж»). Исследования психологов свидетельствуют о том, что информация, услышанная человеком, усваивается на 40 %, увиденная – на 50 %, если одновременно информация воспринимается на слух и визуально, то человек может запомнить до 70 %. Если же он вовлечен в процесс и самостоятельно в нем участвует, то может усвоиться до 90 % информации, поэтому игровые методики крайне важны в процессе обучения. Как утверждают Д.С. Бакулина, Т.Ю. Калошина и И.Э. Толстова, «геймификация – это использование элементов игры, ее частей, техники, дизайна для неигрового контекста: бизнеса, маркетинг, организация работы сотрудников, обучение и тренинги, инновационное управление, развитие личности, социальная ответственность бизнеса, здоровье и благополучие – и этот список продолжает расти» [5]. Термин «геймификация», впервые прозвучал в 2000-х годах, но широкое распространение получил спустя 10 лет. До этого попытки внедрить в бизнес-процессы игровые технологии были не всегда эффективными и зачастую бессистемными. Суть геймификации основывается на принципе дробления большой цели на множество маленьких, происходит мгновенная обратная связь, и человек замечает свой даже самый незначительный прогресс [6].

К результатам применения инновационных форм обучения и развития персонала можно отнести следующее:

- значительное повышение качества труда и производительности;
- повышение мотивации к обучению сотрудников;
- уменьшение расходов на обучение персонала;
- получение удовлетворенности от работы сотрудниками;
- максимальная реализация творческого и профессионального потенциала сотрудников.

Можно предположить, что в конечном итоге инновационные формы и методы обучения будут иметь значительное преимущество над традиционными. Со временем технологии будут совершенствоваться и станут более доступны для организаций различных численности и масштабов деятельности. Эта доступность в свою очередь будет способствовать повышению конкурентоспособности организаций и откроет новые возможности для дальнейшего развития персонала.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Титова С.В. Мобильное обучение сегодня: стратегии и перспективы / С. В. Титова // Вестник МГУ. Сер. 19. Лингвистика и межкультурная коммуникация. – 2012. – № 1. – С. 9–23.
2. Никулина Ю.Н. Исследование уровня профессиональной подготовленности и конкурентоспособности молодых специалистов на региональном рынке труда / Ю. Н. Никулина // Креативная экономика. – 2014. – № 9 (93). – С. 167-175.
3. Печеркина Е. В. Организационно-экономическое обеспечение конкурентоустойчивости предприятия: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е. В. Печеркина; Оренбургск. гос. ун-т. – Оренбург, 2005. – 226 с.
4. Карпова Ю.А. Введение в социологию инноватики [Текст]: учеб. пособие / Ю.А. Карпова. – СПб: Питер, 2004. – 308 с. 3. Пылева, С.А. Логика творчества [Текст] / С.А. Пылева. – Н. Новгород: НИМБ, 2001. – 405 с.
5. Бакулина Д.С. Геймификация как способ повышения инновационности сотрудников / Д.С. Бакулина, Т.Ю. Калошина, И.Э. Толстова // Современный взгляд на будущее управленческой науки: сб. трудов науч.-практ. конференции студентов, магистрантов и аспирантов факультета государственного и муниципального управления (14 апреля 2016 г.). Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск, 2016. – С. 14-16.
6. Пылева, С.А. Логика творчества / С.А. Пылева. – Н.Новгород: НИМБ, 2001. – 405 с.

### АДМИНИСТРАТИВНОЕ РАССЛЕДОВАНИЕ

А.Т. Тевосян, студентка

Научный руководитель: А.И. Салова, старший преподаватель  
Новосибирский государственный аграрный университет

В качестве одного из моментов возбуждения дела об административном правонарушении обозначено проведение административного расследования, которое представляет собой особый этап производства, направленный на изучение данных, свидетельствующих о событии административного правонарушения, но еще недостаточных для составления протокола об административном правонарушении. Административное расследование представляет собой совокупность действий, осуществление которых необходимо для получения дополнительных сведений и материалов, необходимых для правильного разрешения вопроса о возбуждении дела об административном правонарушении [2].

Позиция законодателя, отраженная в КоАП РФ, и опыт деятельности органов внутренних дел обуславливают необходимость выработки нового подхода к определению стадии административного расследования. Ранее ученые утверждали, что она органически связана только с уголовным процессом и совершенно не свойственна производству по делам об административных правонарушениях [5].

Юристами неоднократно было замечено, что в перечень правонарушений, по которым проводить административное расследование нельзя, входит целый ряд весьма распространенных деликтов, причиняющих довольно серьезный вред личности, обществу и государству. Особенно это относится к мелкому хулиганству и мелкому хищению.

Нельзя не отметить тот факт, что основной нормативно-правовой акт, регулирующий вопросы административной ответственности на территории страны, КоАП РФ не дает самого понятия «административное расследование». Отсюда возникают разночтения относительно процессуального объема этого института, что негативным образом сказывается на деятельности должностных лиц, реализующих данные нормы на практике.

Административное расследование призвано создавать необходимые условия для рассмотрения и разрешения дела об административном правонарушении уполномоченными на то органами или должностными лицами [3].

В ходе административного расследования должны быть соблюдены принципы административного права. Вот они:

- принцип презумпции невиновности (ст. 1.5 КоАП РФ);
- принцип виновности (ч. 1 ст. 1.5 КоАП РФ)
- принцип равенства перед законом (ст. 1.4 КоАП РФ);
- обеспечение законности (ст. 1.6 КоАП РФ).

Только хорошо проведенное административное расследование дает возможность правильно разрешить дело, применить меру воздействия, соответствующую характеру правонарушения и личности виновного [1].

Стадия административного расследования состоит из семи этапов:

1. принятие решения о проведении административного расследования;
2. установление обстоятельств дела;
3. приостановление административного расследования;
4. процессуальное оформление результатов административного расследования;
5. направление протокола об административном правонарушении на рассмотрение компетентному органу или должностному лицу;
6. дополнительное административное расследование;
7. повторное направление материалов дела для рассмотрения.

Такое расследование проводится не во всех областях, а определенных в части 1 статьи 28.7 КоАП РФ. К примеру, в сфере антимонопольного, патентного законодательства, законодательства о естественных монополиях, законодательства о рекламе и т.п.

Расследование имеет место быть в каждом выявленном правонарушении, однако его продолжительность, сроки и порядок ведения зависит от обстоятельств выявления проступка.

Законом четко ограничено время для ведения административного расследования. В течение месячного срока, должностные лица должны провести все необходимые для этого мероприятия. В зависимости от сложности дел по административным проступкам, допускается продление указанного срока.

Для этого необходимо вынесения ходатайства должностным лицом о продлении. Случаями для продления может быть следующее: одобрение на увеличение срока на расследования руководителем, но не более чем на один месяц; продлить срок может также вышестоящий орган или должностное лицо, например, соответствующая инстанция таможенного органа – до шести месяцев; если при выявлении правонарушения на транспорте обнаружен факт телесного причинения вреда здоровью, то начальником ДПС срок

расследования можно продлить до шести месяцев; при выявлении правонарушения в области организации незаконного игорного бизнеса, срок продлевается до шести месяцев.

По каждому факту увеличения срока на расследование, должностное лицо должно вынести определение, с указанием причин и сроков на продление [6].

По общему правилу расследование будет проведено там, где было выявлено или совершено правонарушение. Это правило продиктовано задачами административного производства, согласно которым по каждому делу должна прослеживаться объективность, полнота и справедливость привлечения виновного к административному наказанию. В этом есть и логика, так как должностное лицо, расследующее данное дело должно исследовать все обстоятельства правонарушения по месту его совершения.

Лица, совершившие правонарушения, а также потерпевшие лица могут знакомиться с материалами расследования, быть уведомлены о продлении срока, а также давать необходимые объяснения и представлять материалы и документы.

Итогом административного расследования будет подготовка процессуальных документов, согласно которым виновное лицо подлежит привлечению к административному наказанию или освобождается от ответственности.

При подтверждении фактов и обстоятельств совершенного правонарушения, составляется протокол, который направляется на рассмотрение административного дела с целью вынесения административного наказания. Если же, в ходе расследования не будет доказана причастность лица в совершенном правонарушении или недостаточная доказательственная база, то должностное лицо должно вынести решение в виде постановления. Постановление будет свидетельствовать о прекращении данного дела [1].

Таким образом, определяя место административного расследования в производстве по делам об административных правонарушениях, следует, говорить об его относительно самостоятельной процессуальной форме, определяющей общую форму особого производства и представляющей собой своеобразный этап такой общей стадии данного производства, как возбуждение дела и административное расследование. Следует отметить то, что исчерпывающий перечень процессуальных действий, которые компетентное должностное лицо может осуществить в рамках расследования, КоАП РФ не дает в полной мере. Оптимизация законодательства, регламентирующего условия производства расследования в рамках административного дела, позволит укрепить законность и правопорядок в стране.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 31.12.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.01.2018)
2. Агапов А. Б. Административное право: учебник / А. Б. Агапов. - 9-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 937 с.
3. Долгих И. П. О некоторых проблемах административного расследования// *Universum: Экономика и юриспруденция: электрон. научн. журн.* - 2014. - № 2 (3) / [Электронный ресурс] - Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-problemah-administrativnogo-rassledovaniya>
4. Кононов П. И. Административное право России: учебник / П. И. Кононов. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 648 с.
5. Копытов Ю. А. Административное право: учебник / Ю. А. Копытов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 649 с.
6. Миронов, А. Н. Административное право: учебник / А. Н. Миронов. - Москва: Форум: Инфра-М, 2015. – 319 с.

# АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ

Тевосян А.Т., студентка

Тевосян М.Т., студентка

Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

В настоящее время в России проблемы малого бизнеса все больше привлекают внимание практиков и ученых. Малый бизнес представляет собой определенную деятельность физического или юридического лица, направленную на получение прибыли путем предоставления населению услуг или продажи товаров. Малый бизнес является достаточно мобильным в рыночной экономике. Он также способствует созданию конкурентной атмосферы и быстро окупается. Конкурируя друг с другом, предприниматели вынуждены постоянно развиваться. В результате чего качество товаров и услуг поднимается на новый уровень [1].

Неотъемлемой частью экономики любого развитого государства является существование малого бизнеса. При его отсутствии рыночная система каждого государства не сможет функционировать и развиваться. Данный сектор экономики играет важную роль в сфере занятости населения, так как они охватывают довольно значительную аудиторию экономически активного слоя населения. Этим он способствует понижению уровня безработицы в государстве. Оказывая разнообразные услуги гражданам и организациям, бизнес способствует улучшению благосостояния общества в целом. Также бизнес стимулирует внедрение инноваций, развитию новых отраслей, положительной динамике роста экономических показателей страны и уменьшает удар при кризисной ситуации.

Для достойного функционирования рыночных механизмов усовершенствование малого бизнеса - это одно из самых важных направлений экономической политики государства. Следовательно, главной целью политики органов исполнительной и государственной власти становится создание обязательных для этого условий.

Согласно единому реестру Федеральной Налоговой Службы в России на 2018 год действует 252 521 субъектов малого бизнеса, которые обеспечивают работой 6 564 026 человек. Лидирующее место по количеству субъектов малого бизнеса занимает Центральный федеральный округ – 87 938. Далее идут Приволжский федеральный округ – 47 746, Северо-Западный федеральный округ – 31 648, Сибирский федеральный округ – 27 936 субъектов малого бизнеса. Доля малого бизнеса во внутреннем валовом продукте (ВВП) страны составляет 20 % [5]. Самыми рентабельными видами бизнеса в 2018 году являются те предприятия, которые предлагают товары первой необходимости: продукты питания, одежду, обувь, а также предприятия, предлагающие такие услуги как ремонт техники, автосервис.

На сегодняшний день открыть бизнес – значит шагнуть в неизвестность. Согласно статистическим данным, 90 % новоиспеченных бизнесменов прогорают в течение одного года, а те, кому удается выстоять, теряют свои компании в следующие пять лет. Естественно, степень риска зависит от того, каковы стартовые условия и ситуация на рынке. Тем не менее, от убытков, в том числе и банкротства, не застрахован никто. Даже точный расчет этапов развития бизнеса, наличие солидного стартового капитала не могут гарантировать на 100 % успех дела. Кроме того, индивидуальные предприниматели отвечают по обязательствам своим имуществом. То есть за долги в госбюджет, поставщикам, подрядчикам и другим кредиторам имущество могут отобрать и продать [3].

Главным барьером для малого бизнеса в России является высокая ставка налогообложения. Принятие Налогового кодекса РФ состоялось в 1995 году. Впоследствии выяснилось, что у кодекса есть много недоработок, поэтому он не только не способствует, но и мешает активному развитию бизнеса в России. В 2007 году был принят ФЗ № 209 «О

развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007, в который каждый год вносят изменения.

Тормозят развитие бизнеса и применяемые за несвоевременное предоставление отчетности штрафы. И хотя разработано большое количество программ поддержки малого предпринимательства, а также упрощенная система налогообложения, часто сумма сборов оказывается непосильной для бизнеса.

Кроме высоких налогов, постоянно растет арендная плата за оборудование и производственные помещения, что вынуждает малые предприятия вести борьбу за выживание, а не прилагать усилия к развитию и расширению производства.

Причиной проблем малого бизнеса в России является, в том числе и чрезмерный его контроль. Размеры предприятий, формы собственности и уровень дохода строго регламентируются на государственном уровне. Другое название этих проблем – административные барьеры. Это:

- бесконечные проверки;
- необходимость регистрироваться, получать нужные разрешения (это достаточно длительные процедуры);
- необходимость согласовывать решения в разных инстанциях;
- необходимость оформления и отправки большого количества отчетов в различные контролирующие органы.

Как показывает практика, если государством не создаются барьеров для создания предприятий, оно не препятствует получению лицензий, экспорту производимой продукции, найму работников, то малый бизнес развивается интенсивнее.

Таким образом, устранение административных барьеров позволит раскрыть потенциал малого предпринимательства максимально полно [4].

Еще одной проблемой является доступ к выполнению госзаказов. Давно известно, что специфика нужд государства такова, что некоторые из них может удовлетворить исключительно малый бизнес, поскольку для крупных производителей такие заказы особого интереса не представляют. А вот маленьким компаниям это позволяет полностью запустить свои производственные мощности. Но здесь часто возникают коррупционные схемы, и владельцам небольших компаний становится просто невозможно получить даже самый минимальный госзаказ.

Нельзя не обозначить и проблемы кредитования малого бизнеса. Большого стремления со стороны банков выделять кредитные средства для развития малого бизнеса в нашей стране пока не наблюдается. Связано это с большим риском и невозможностью компаний возмещать заемные капиталы. По сведениям экспертов, удовлетворение запроса на кредитование в нашей стране получают лишь 30% всех заявителей, а микрокредитование доступно и того меньшему числу – только 10%.

Большие сложности возникают у тех, кто собирается открывать свое предприятие. Гораздо проще получить займ, если предприниматель уже достиг каких-то результатов и имеет незапятнанную кредитную историю. В этом случае многие банковские структуры даже готовы пойти на уступки – уменьшить процентные ставки, смягчить условия сроков погашения и размер комиссии.

В качестве проблемы также можно рассматривать нехватку квалифицированных сотрудников. Данное явление напрямую связано с недостаточным финансированием предприятия. Естественно, при выборе места работы профессиональный менеджер или производственник пойдет в компанию с большим бюджетом, где ему предложат совсем другой уровень заработной платы, чем в небольшую фирму, где работать зачастую приходится на энтузиазме.

Влияние санкций на малый бизнес в России стало ощутимым еще в 2016 году. Это выразилось в росте цен на продовольственные товары, увеличении курса евро и доллара, ограничениях на выход на международный рынок. Малый бизнес оказался самым уязвимым во всем экономическом секторе. Если до введения ограничений маленькие фирмы и так

работали на грани рентабельности, то в новых условиях многие из них вообще могут оказаться за пределами экономики [2].

Подводя итог, можно сказать, что малый бизнес в России не так широко развит, как в других странах, но и его развитие способствует росту благополучия населения. Поэтому правительство должно разработать конкретные меры по борьбе с административными и налоговыми барьерами. Преимуществом дальнейшего развития малых форм бизнеса в нашей стране является факт, что государство полностью осознаёт необходимость развития данного сектора экономики.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кузнецова, И. А. Большой справочник для малого бизнеса / И.А. Кузнецова, Е.А. Петрухина, И.Ю. Руденко. - М.: Дашков и Ко, 2016. - 368 с.
2. Рубин, Ю.Б. Основы предпринимательства: Учебник / Ю.Б. Рубин. - М.: МФПУ Синергия, 2016. - 464 с.
3. Сергеев, А.П. Основы бизнеса (для бакалавров) / А.П. Сергеев. - М.: КноРус, 2015. - 440 с
4. Широков, Б. М. Малый бизнес. Финансовая среда предпринимательства / Б.М. Широков. - М.: Финансы и статистика, 2017. - 496 с.
5. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства/ [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: <https://ofd.nalog.ru/index.html>

#### SMALL BUSINESS NOWADAYS

A.T. Tevosyan, student  
M.T. Tevosyan, student  
V.V. Kuzmina, senior lecturer  
*Novosibirsk state agricultural university*

Currently, the problem of small business is important. During the financial crisis the country needs entrepreneurs who are actively involved in public life. Small business is fairly mobile in a market system. It also provides an atmosphere of competition and quickly pays for itself. Competing with each other, entrepreneurs are forced to continuously progress and develop. As a result, the quality of goods and services lift to the next level.

At present, small business forms an important portion of all the economic and financial activities happening all over the world. Small business plays a significant role behind the industrial development and industrial diversification of a country, which result in economic growth.

let's look at the meaning of the word «business».

There is no specific, quantifiable and universal definition of a small business, but the term may be defined by very specific parameters in some situations, particularly when dealing with governmental, financial or regulatory agencies.

Business is an organization which involves the trade of goods and services. Every day thousands of people start their own business. To be successful in business one should have special character traits, for example, to be hard-working, clever, energetic and even adventurous.

A small business is roughly defined as one with few employees, limited revenues and a constrained market reach. Small businesses can be structured in a number of ways and may operate in nearly any industry. Local governments often applaud small, local business as being good for the community and for the tax base.

Nowadays the word «business» is very popular. It is used everywhere: in communication tied with commercial deals, in mass media, in modern books and films, in scientific and educational context.

The main functions of small business can be attributed to:

1. maintaining competitive environment;
2. providing a large number of jobs;
3. the formation of the middle class;
4. creating innovation.

The most important features of the business include:

- Autonomy and independence of economic actors. Any business is free to decide on a particular issue, of course, within the framework of the law;
- Economic interest. The main purpose of business is to maximize your profits. At the same time, pursuing their own interests exclusively produce high income entrepreneur contributes to the achievement of public interest;
- Business risk and responsibility. In any calculation of the most tuned uncertainty and risk remain.

There are many different types of business in the modern world. They range from very small ones to enormous multinational companies. Every business either provides a service, produces goods or buys and sells goods and services for a profit (this is called trading). Many are involved in all these activities. The following are the main areas of business going on around you every day.

Which of the business activities each business entails?

Financial services: banking and insurance. Retail trade business shops which sell goods. The hotel and catering businesses. Communication business: telephone, mail and courier services. Transportation businesses which move materials, products and people from place to place by road, rail, sea and air.

Business is not an easy thing. It's rather a difficult kind of human activity. It has many important elements such as money, taxes, customers, transport, banks and others. There are two general types of business: small business and big business.

To conduct his affairs efficiently and profitably the businessmen must have some knowledge of accounting. Potential businessmen are supposed to know terms such as: profit and loss, cash flow and balance sheets, assets and liabilities and others.

There are three main types of business:

- a sole trader (you alone have responsibility for the business and you take all profits after paying income tax on them);
- a partnership (a group of between two or twenty people trading as one firm, and share responsibility for debts, decision-making and the profits);
- a limited company/Ltd. (a company formed by two or more shareholders who put money into the business in return for a share of the profits).

Every new business has to be registered with the official company register. Business should mainly bring profit. However, the founders sometimes don't have enough experience and make many mistakes. This leads to losses instead of profit. All financial information of the company can be kept in the financial reports. There are a lot of reports submitted annually, semi-annually and quarterly. Every government requires detailed information on the company's performance and collects taxes. That's why financial reports are important.

Most small businesses also have limited liquid capital, both in the start-up stage and during subsequent operations. As a result, the ability to buy mass quantities at discounted prices, the ability to access new technologies and the budget for significant marketing efforts may be adversely affected. For these reasons, small businesses generally have few employees and may be unable to provide worker benefits available at larger corporations. Product-oriented businesses will be unlikely to match department store prices. Service-oriented companies, however, are often less expensive than large corporations because of the reduced overhead.



In most industrialized countries small businesses are treated in special ways. They are eligible for financial programs or get favored treatment under the tax laws. For this purpose governments publish official size standards. In the U.S. such definitions are issued by the U.S. Small Business Administration's Office of Size Standards. SBA's basic definition begins with a listing of common features. A small business must be:

1. organized for profit;
2. have a place of business in the United States;
3. make a significant contribution to the U.S. economy by paying taxes or using American products, materials, or labor;
4. be at or below the numerical size standard for its industry.

Why do people do business? Why do they like small business? People do business by producing goods or providing services. They buy and sell goods. They do business for a profit. There is no business without a profit. Production of goods is very profitable; provision of different services is profitable too. Communication is good business too, for example, telephone, telegraph and mail services. Financial services, for example, banking and insurance, work very well, too.

World practice shows convincingly that even in countries with developed market economies, the small business has significant impact on the national economy, social development, and increase the number of employed workers. On the number of employees, volume produced and sold products, works and services small businesses in certain countries play a leading role.

So, people do different types of business for a profit. Doing business has become very popular everywhere. For example, the whole families in America run small businesses now. At present it is very popular to be a businessman or a businesswoman. It should be noted that women, like men, successfully run a firm or a company, they prove to be good bank managers or shop keepers. Briefly speaking, doing business is a comparatively new and perspective tendency in modern life. As already mentioned, most of the industrial and business activities starts small. With market opportunities and vision of the entrepreneur, it grows into a large industry. Today every full age person may create a venture if he or she has all the necessary documents (primarily, the license) and some initial capital.

#### REFERENCES

1. Carroll A., Buchholtz A. Business and society: Ethics, sustainability, and stakeholder management. – Cengage Learning, 2014.
2. Gail B. Banking on Small Business: Microfinance in Contemporary Russia. – Cornell University Press, 1 edition. – July 27, 2007. – Chapter 2. – P. 100.
3. Goss D. Small Business and Society (Routledge Revivals). – Routledge, 2015.

## НАЗНАЧЕНИЕ АДМИНИСТРАТИВНОГО НАКАЗАНИЯ

М.Т. Тевосян, студентка

Научный руководитель: А.И. Салова, старший преподаватель  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Административные наказания являются одним из видов административно-принудительных мер. Статья 3.1 КоАП устанавливает, что административное наказание применяется в целях предупреждения совершения новых правонарушений как самим правонарушителем (частная превенция), так и другими лицами (общая превенция).

Административное наказание не может иметь своей целью унижение человеческого достоинства физического лица, совершившего административное правонарушение, или причинение ему физических страданий, а также нанесение вреда деловой репутации

юридического лица. Административные наказания существенно отличаются от иных мер административного принуждения прежде всего своей функционально-целевой направленностью [1].

По мнению Антоновой существенным недостатком правового регулирования является широкое использование в качестве альтернативных для назначения различных видов административных наказаний за одни и те же деяния, например административный штраф и лишение специального права или административный штраф и административный арест. Сама возможность выбора вида наказания создает почву для коррупционных действий. К примеру, частью 2 статьи 12.27 КоАП РФ за оставление водителем в нарушение Правил дорожного движения места дорожно-транспортного происшествия, участником которого он являлся, предусмотрена возможность лишения права управления транспортными средствами на срок от одного года до полутора лет и в качестве альтернативы - административный арест на срок до пятнадцати суток. Здесь закономерно может возникнуть желание «договориться» с судьей о применении вместо лишения права управления транспортным средством административного ареста, сроком, скажем в одни или пусть даже двое суток. При этом решение о назначении подобного наказания будет абсолютно законным и обоснованным [3].

С другой стороны каждое правонарушение, несмотря на их общую схожесть, совершается в конкретных индивидуальных условиях, которые необходимо учитывать при определении соответствующей меры ответственности. Именно поэтому в законодательстве нашей страны об административной ответственности широко используются установление различных видов наказаний, а также минимальных и максимальных пределов, в которых эти наказания могут назначаться. В случае назначения административного наказания физическому лицу учитываются характер совершенного им административного правонарушения, личность виновного, его имущественное положение, обстоятельства, смягчающие административную ответственность, и обстоятельства, отягчающие административную ответственность. При этом к числу характеристик личности, указанных в КоАП РФ, которые позволяют определить, допустимо ли назначение данному лицу административного наказания, и если допустимо, то какое, относятся: возраст, пол, наличие гражданства, род занятий, служебное положение, должностное положение, состояние здоровья и др. В случае назначения административного наказания юридическому лицу учитываются характер совершенного им административного правонарушения, имущественное и финансовое положение юридического лица, обстоятельства, смягчающие административную ответственность, и обстоятельства, отягчающие административную ответственность. Кодекс об административных правонарушениях закрепляет несколько альтернатив административной ответственности. Их применение означает смягчение или вообще отказ от применения карательных мер. Альтернатива первая (ст. 2.9 КоАП РФ): при малозначительности совершенного правонарушения судья, орган (должностное лицо), уполномоченный решать дело, может освободить виновного от ответственности и ограничиться устным замечанием. Альтернатива вторая (ст. 2.5 КоАП РФ): передача материалов об административных правонарушениях военнослужащих, лиц, призванных на военные сборы, сотрудников ОВД, органов уголовно-исполнительной системы и других лиц, на которых распространяется действие специальных положений о прохождении службы, их командирам (начальникам) для привлечения их к дисциплинарной ответственности. Альтернатива третья (ст. 2.3, 23.2 КоАП РФ): материалы об административных правонарушениях лиц, не достигших 18-летнего возраста, направляются в комиссии по делам несовершеннолетних, которые могут освободить лицо от административной ответственности и применить к нему воспитательные и иные меры воздействия, предусмотренные федеральным законом.

При назначении административных наказаний субъект административной юрисдикции должен применять только те административные наказания, которые определены действующим законодательством. Ключевое правило назначения административных наказаний заложено в части 1 статьи 4.1 КоАП РФ. Административное наказание за

совершение административного правонарушения назначается в пределах, установленных законом, предусматривающим ответственность за данное административное правонарушение, в соответствии с КоАП РФ или законом субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях. Данная норма носит императивный характер и запрещает субъекту административной юрисдикции выходить за границы соответствующей административно-правовой санкции [1].

Важным принципом административной ответственности, базирующимся на принципе, присущем юридической ответственности в целом, является недопустимость удвоения административной ответственности. С учетом ст. 4.1 КоАП РФ никто не может нести административную ответственность дважды за одно и то же административное правонарушение. За одно правонарушение может быть назначено основное либо основное и дополнительное административное наказание из установленных в Особенной части КоАП РФ или закона субъекта РФ об административной ответственности. Назначение двух основных административных наказаний неправомерно, поскольку в этом случае ответственность удваивается. Назначение двух дополнительных наказаний без основного также неправомерно.

В правоприменительной практике часто имеют место случаи, когда лицо различными действиями (бездействием) совершает два или более административных правонарушения. В теории права это называется совокупностью правонарушений. Совокупность правонарушений характеризуется следующими обстоятельствами:

- лицом совершены два или более административных правонарушений, по каждому из которых не истекли сроки давности привлечения к административной ответственности, а также ни за одно из которых не налагалось административное наказание;
- административные правонарушения могли быть совершены как одновременно в результате одного действия (бездействия), так и в разное время;
- каждое из совершенных правонарушений квалифицируется по отдельной статье (части статьи) нормативного акта, предусматривающего административную ответственность.

В отличие от уголовного законодательства в законодательстве об административных правонарушениях не предусматривается возможность сложения наказаний, назначенных за несколько правонарушений. Правила, которыми должны руководствоваться судьи, органы, должностные лица при назначении административного наказания по совокупности правонарушений, установлены ст. 4.4 КоАП РФ.

По общему правилу при совершении лицом двух и более административных правонарушений административное наказание назначается за каждое совершенное административное правонарушение [4].

Таким образом, органу, должностному лицу, осуществляющим исполнительную деятельность, предоставляется выбор, определенная степень свободы принятия наиболее целесообразного (по их мнению) решения в рамках правовых норм. Альтернативные административно-правовые санкции выступают важным звеном в механизме дифференциации и индивидуализации административной ответственности, являются одним из элементов действия данного механизма и обусловлены соответствующими принципами юридической ответственности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 31.12.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.01.2018).
2. Агапов А. Б. Административное право: учебник / А. Б. Агапов. - 9-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 937 с.
3. Антонова Л. Б. Проблемы назначения административных наказаний// Universum: Государство и право. Юридические науки: научн. журн. - 2015. - № 2 / [Электронный ресурс] - Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-naznacheniya-administrativnyh-nakazaniy>.

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

И.С. Тиссен, магистрант

Научный руководитель: Д.Н. Безрядин, канд. юрид. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Финансовая деятельность предприятия как одна из главных сфер экономической деятельности формирует специальные отношения, которые необходимо в обязательном порядке регулировать. Финансовая деятельность регулируется как законодательством публичного права, обеспечивающим интересы страны и общества в целом, так и частным правом, регулирующим и охраняющим интересы частных лиц.

Под правовым регулированием финансовой деятельности предприятий как методы воздействия на финансовые отношения с участием предприятий понимается совокупность правил поведения, зафиксированные в различных финансово-правовых актах, которые в совокупности формируют систему источников правового регулирования финансовой деятельности предприятия [7].

Источники права финансовой деятельности предприятия в РФ – это правовые акты представительных и исполнительных органов государственной власти и местного самоуправления, в которых заключены нормы правового регулирования финансовой деятельности предприятия. Трехуровневый состав – специфическая черта источников российского правового регулирования финансовой деятельности предприятия, как результат вытекающая из федеративного устройства страны и деятельности органов местного самоуправления, из разграничения компетенции по правовому регулированию финансовых отношений между федеральными, региональными (субъектов РФ) органами власти и органами местного самоуправления [3].

Конституция как основной закон Российской Федерации обладает большим юридическим весом и фиксирует единые принципы правового регулирования финансовой деятельности предприятия. Статья 8 Конституции Российской Федерации устанавливает базовые условия существования рыночной экономики, в отсутствии которых невозможно формирование финансовой деятельности предприятия: гарантия целостности экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и денежных средств, поддержка конкурентной борьбы, свобода финансовой деятельности. Конституция России устанавливает одно из самых важных прав на осуществление деятельности организации, которое прописано в п. 1. статьи 34 Конституции России. В данной статье прописаны основные положения существования конкурентного рынка, формирование которого не может быть в условиях монополии, п.2 статьи 34 Конституции РФ говорится: «не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию». Стремление к достижению устойчивых финансовых показателей способствует конкурентоспособности предприятия, совершенствованию качества продукции, поиску новых рынков сбыта, осуществлять диверсификацию ассортимента выпускаемой продукции, что существенно воздействует на степень финансового потенциала предприятия.

Конституция РФ содержит норму, в соответствие с которой каждый гражданин РФ должен платить законно установленные налоги и сборы (ст. 57 Конституции РФ) [1].

Единого кодифицированного акта, который содержит массив финансово - правовых норм, которые регулируют финансовую деятельность предприятий в России не существует. Однако к числу кодифицированных актов в системе источников правового регулирования финансовой деятельности предприятия относятся Налоговый кодекс РФ, Бюджетный кодекс РФ и Трудовой кодекс РФ. Источники правового регулирования финансовой деятельности предприятия в России неравносильны по собственным правовым характеристикам. Среди которых имеются законы и акты органов исполнительной власти различных уровней. На сегодняшний день увеличивается область регулирования финансовых отношений нормативно-правовыми актами, что имеет важное значение для увеличения авторитетности финансово-правовых норм. Возникло огромное количество законов в России, которые относятся к различным областям финансовой деятельности о: к примеру, Закон о валютном регулировании и контроле, в котором прописаны отношения также с участием компаний, которые относятся к таким субъектам валютных правоотношений как резиденты и нерезиденты.

Также основным законом, регулирующий финансовую деятельность, является Гражданский кодекс Российской Федерации. Гражданский кодекс РФ включает большое количество норм, регламентирующие как частноправовые отношения, так и внутрихозяйственные и внутриорганизационные отношения. В Гражданском кодексе России дано базовое законодательное определение предпринимательской деятельности, закреплены основные организационно - правовые формы предпринимательства, прописаны базовые права его участников [3].

В статье 23 Гражданского кодекса Российской Федерации определяет предпринимательскую деятельность как «самостоятельную, осуществляемую на свой риск деятельность, направленную на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ либо оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке» [1].

С налоговым правом связаны финансовые отношения при исполнении предприятиями налоговых обязательств перед государством.

Поскольку субъекты предпринимательской деятельности считаются главными налогоплательщиками на территории России, в Налоговый кодекс РФ ряд статей, регулирующих их налогообложение. Статья 19 Налогового кодекса определяет, что «налогоплательщиками и плательщиками сборов признаются организации и физические лица, на которых в соответствии с Кодексом возложена обязанность уплачивать налоги и (либо) сборы».

В числе подзаконных актов центральное место занимают постановления Правительства РФ и нормативные акты федеральных министерств, которые действуют в экономической сфере в целях исполнения и развития законов [6]. К такому виду подзаконных актов относится, к примеру, Постановление Правительства РФ от 5.08.1992 «О составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг) и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли». Большое количество нормативных актов так же издаётся федеральными органами исполнительной власти, к которым относятся Министерство финансов РФ, Министерство экономического развития РФ и т.д. Задачей подзаконных актов считается обеспечение более детализированного регулирования отношений, формирующихся при ведении финансовой деятельности предприятия. [5].

Основными документами, регламентирующими учет затрат, как одна из составляющих финансовой деятельности предприятия, являются Положение по бухгалтерскому учету 10/99 «Расходы организации» утвержденное приказом Минфина России от 06.05. 1999 года № 33н и глава 25 «Налог на прибыль организаций» части второй Налогового Кодекса РФ.

Различного рода методические указания, рекомендации в основном Министерства финансов РФ, учитывающие, в том числе, и отраслевую специфику организации: отраслевые

инструкции по учету и калькулированию себестоимости продукции; план счетов бухгалтерского учета и Инструкция по его применению (Приказ Минфина России от 31 октября 2000г. № 94н) предусматривает формирование информации о расходах по обычным видам деятельности хозяйствующих субъектов в разрезе экономических элементов наряду с группировкой по статьям расходов и другие методические указания, рекомендации и инструкции. Действующие российские правила учета и отчетности, методология учета ориентируются на юридическую форму, юридическую силу хозяйственной операции придает первичный документ, важная роль отведена плану счетов бухгалтерского учета и корреспонденции счетов.

Внутренние рабочие документы организации, основным из которых является ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», согласно которому под учетной политикой понимается «принятая организацией совокупность способов ведения бухгалтерского учета - первичного наблюдения, стоимостного измерения, текущей группировки и итогового обобщения фактов хозяйственной деятельности» [4].

Таким образом, нормативно – правовое регулирование, является неотъемлемой частью финансовой деятельности предприятия, так как переход экономики к рыночным отношениям, повышается самостоятельность предприятий, их экономическая и юридическая ответственность. Также резко возрастает значения финансовой устойчивости предприятия, что неоднократно подчеркивается в основополагающих законодательных актах.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399) (дата обращения: 13.10.2018).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51 - ФЗ [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142) (дата обращения: 13.10.18).
3. Кобитович М.С. Правовое регулирование финансовой деятельности предприятия / М.С. Кобитович // Новая наука: теоретический и практический взгляд. – 2016 - № 6 – С. 144 - 146.
4. Мартынова Е.Н. Нормативное регулирование учетного обеспечения управления затратами / Е.Н. Мартынова // Вестник мичуринского государственного аграрного университета. – 2015 - № 1 – С. 114 - 118.
5. Чудина Е.Ю. Нормативные правовые акты, содержащие основу финансово-правового регулирования финансов предприятий / Е.Ю. Чудина // Евразийский научный журнал. – 2017 - № 10 – С. 1 - 6.
6. Безрядин Д.Н. Дискуссионные вопросы соотношения понятий «форма» и «источник» права. // Актуальные проблемы юридической науки. Материалы международной научной конференции. Министерство образования и науки Российской Федерации, Новосибирский государственный технический университет. 2015. С. 29-33.
7. Безрядин Д.Н. Элементы механизма правового регулирования // Современные концепции развития науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Сукиасян А.А. 2015. С. 38-41.

# ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ

М.С. Трубина, магистрант

Научный руководитель: Б.А. Ковтун, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Эффективное управление муниципальным имуществом является важной и неотъемлемой частью деятельности муниципального образования в целях увеличения бюджета для решения социальных и экономических проблем.

Статья 215 ГК РФ раскрывает понятие муниципальной собственности как имущество, принадлежащее на праве собственности городским и сельским поселениям, а также другим муниципальным образованиям.

Муниципальная собственность включает в себя объекты социально-бытового и хозяйственного назначения. Уровень жизни населения во многом зависит от эффективности использования муниципального имущества и уровня его развития [1].

Важной особенностью современного состояния муниципальной собственности является то, что в преобладающей своей части она является пассивной, а значит требует немалых затрат на свою реализацию. Большая часть бюджетных доходов (до 60-70%) направлена на поддержание объектов муниципальной собственности в минимально-работоспособном состоянии.

Муниципальная собственность носит двойной характер, сочетает в себе принципы социальной пользы и доходности. Однако не каждый объект муниципального имущества может приносить доход, ввиду этого необходимо использовать доходную муниципальную собственность так, чтобы была возможность получения средств на содержание менее доходной собственности [2].

В настоящий момент критерии качества управления муниципальной собственностью не закреплены законодательно. Член правления секции «Управления муниципальным имуществом» Союза российских городов Чувашова Т.А. предложила критерии эффективности, опираясь на функции и задачи органов местного самоуправления. Опираясь на вышесказанное, эффективность управления муниципальной собственностью можно оценивать по следующим критериям [5]:

1. Социальная эффективность, учитывающая последствия социальной направленности.

2. Коммерческая эффективность, учитывающая финансовые последствия управления и реализации муниципальной собственности.

3. Бюджетная эффективность, отражающая финансовые поступления в бюджет муниципального образования от использования собственности.

4. Экономическая эффективность, учитывающая затраты и результат.

Муниципальная собственность определяет важные функции в жизнедеятельности населения муниципальных образований:

– органы местного самоуправления, в процессе управления муниципальной собственностью, выступают как самостоятельные, полноправные субъекты хозяйствования и управления;

– муниципальная собственность способствует функционированию некоммерческой социальной сферы;

– муниципальная собственность благоприятствует развитию частного сектора, так как муниципальные органы власти берут на себя функции хозяйствования в рамках муниципального образования;

– в процессе реализации прав собственности между муниципальными, региональными и федеральными органами власти, хозяйствующими субъектами развиваются экономические связи и т. д.

В процессе управления муниципальной собственностью органами власти на муниципальном уровне формируется организационно-экономический механизм опосредованного воздействия, который включает в себя изменения законодательства, целевых нормативов, норм налогообложения, социальных стандартов, критериев и показателей эффективности, на деятельность хозяйствующих субъектов в сфере владения, распоряжения и использования имущества. Для этого необходимо разработать и реализовать на всех уровнях власти взаимоувязанную систему правовых, административных и экономических мер, объединенных единой политикой регулирования имущественных отношений которая должна обеспечивать стабильное, сбалансированное и эффективное развитие всех объектов собственности в пределах муниципального образования независимо от их организационно-правовой формы [3-4].

Достижение эффективного управления муниципальным имуществом возможно лишь при одновременной реализации задач:

1. Закрепление критериев и показателей оценки эффективности и качества управления муниципальным имуществом на законодательном уровне.
2. Совершенствование системы учета и управления муниципальной собственностью.
3. Укрепление собственной финансовой базы муниципальных образований.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Государственное и муниципальное управление собственностью [Текст]: монография / под редакцией П.В. Кухтина, А.Б. Моттаевой. – М.: Мир науки, 2014. – 143 с.
2. Лушникова Т.Ю. Об оценке эффективности управления муниципальным имуществом [Текст] / Т.Ю. Лушникова, А.М. Ахатова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2015. – №1 (356). Управление. – Вып. 10. – С. 22–30.
3. Муниципальное управление социально-экономическим развитием Маслянинского района Новосибирской области: монография / В.В. Леонов, В.Н. Папело, В.М. Головки [и др.]; под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. В.Н. Папело. – Новосибирск: Сиб. акад. гос. службы, 2008. – 408 с.
4. Плотников А.Г. Управление государственным и муниципальным имуществом [Текст]: учеб. пособие / А.Г. Плотников; СибИУ РАНХиГС. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2014. – 312 с.
5. Третьякова А.В. Повышение эффективности управления муниципальной собственностью как фактор пополнения доходной базы местных бюджетов [Текст] / А.В. Третьякова // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. – 2015. – №1–2 (11). – С. 71–84.



## ЭТИКА И ПСИХОЛОГИЯ В СФЕРЕ СЕРВИСА

В.П. Учик, студент

Н.В. Онищенко, старший преподаватель кафедры сервиса недвижимости  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

«Влияют ли на сферу сервиса психология и этика?». Задумывались ли вы какую роль этика и психология играет в сфере сервиса? Не кажется ли вам, что данные аспекты не отделимы друг от друга? Давайте разберемся в этом вопросе.

Рассматривая данную тему, как проблему, можно заметить, что многие работники сервиса не знают многих особенностей этики и психологии, допускают при этом грубейшие ошибки по отношению к потенциальным клиентам. А данные ошибки могут привести к отказу клиента от данной услуги фирмы и сопровождаться распространением негативных отзывов. Данная проблема актуальна в наши дни, большинство фирм теряют своих потенциальных клиентов, из-за неправильного обращения сотрудников сервиса. Увы большинство работников не задумываются о том, как им правильно вести себя с посетителями, как правильно уладить конфликт (если он произойдет).

Под этикой понимают философскую дисциплину, объектом изучения которой является мораль. Специфика этики в сфере сервиса состоит в том, что практические цели формулируются здесь в форме идей о должном, о добре и зле, в виде идеалов, моральных принципов и норм поведения, в учении о назначении человека и смысле его жизни. Именно осознание ценностей направляет деятельность человека в сфере сервиса, мотивируя его на оказания наилучшего подхода к потенциальному клиенту, путем удовлетворения его потребностей. Если под сервисом (англ. service - оказание услуг) мы понимаем удовлетворение бытовых нужд населения, то в данной работе мы рассматриваем возможности влияния ценностей на становление бытия в целом и формирование взаимоотношений людей в сфере сервиса, общества и культуры. Рассматриваем, как ценности, необходимые, прежде всего, человеку, реализуются в современном мире.

Таким образом, можно сказать, что этические аспекты, которые влияют на сервис- это особая область знания, которая выходит на новый этап своего развития. Под этим понятием подразумевается, что наш современный мир нужно изучать и познавать, используя философию и этические нормы.

Моральные и нравственные нормы представляют собой особый вид человеческой деятельности в той или иной ситуации, как он должен поступить. Известно, что человеку оценивать общество и происходящее в нем, помогают внутренние ценности и духовное направление. Общество меняется тогда, когда происходят изменения в голове каждого человека « Каждый человек – дитя своего времени».

Сфера сервиса должна быть нравственной, то есть функционирование хозяйственно-деятельностной системы любой организации, оказываемой услуги населению, должна опираться на нравственные ценности, а эффективность достижения экономических целей должна определяться исходя из эффективности осуществления целей человеческой жизни. Нравственная экономика сферы сервиса означает приоритет в деятельности организации гуманистических ценностей, нравственных норм и интересов человека. Только тогда человек максимально покажет свою полезность, проявит свои морально-нравственные устои, будет руководствоваться принципом разумного и культурного хозяйствования, отвечать требованиям гуманизма, справедливости, экологической чистоты.

Поэтому работнику сферы сервиса следует относиться к своей работе творчески, создавая блага на нравственных началах к человеку. Но и сама сфера сервиса должна больше внимания уделить человеку труда, развитию его нравственных качеств, повышению его статуса, основываясь на принципе солидарности, на поиске общих интересов и путей развития, удовлетворяя его потребности.

Таким образом, можно утверждать, что этика является неотъемлемой частью сферы сервиса. Благодаря тому, что сотрудник сервиса будет иметь морально-нравственное воспитание, а так же будет относиться с творчеством к своей работе, то такую деятельность можно назвать благоприятной для фирмы.

Также работнику сервиса должны быть присущи нормы служебной этики, такие как:

- внимательность, вежливость;
- доброжелательность;
- тактичность, выдержка, терпение, умение владеть собой;
- хорошие манеры и культура речи;
- способность избегать конфликтных ситуаций, а при их возникновении - успешно разрешить их, соблюдая интересы обеих сторон;
- готовность быстро реагировать, удерживая в зоне внимания сразу несколько человек или разные операции, которые осуществляются в процессе обслуживания.

Рассматривая психологию и ее влияние на сферу сервиса, в-первую очередь рассмотрим понятие «психология».

Психология – наука, изучающая психику человека, закономерности ее проявления и развития. В переводе с греческого «логос» означает наука, а «психо» – душа.

Психика представляет собой духовный мир человека, который внешне проявляется в мимике, движении, поступках, поведении, а внутренне – в переживаниях, чувствах, размышлениях. Все эти проявления являются конечным результатом протекания нервных процессов в головном мозге, когда внешние воздействия как бы пропускаются через личный жизненный опыт человека.

Предметными областями психологии сервиса (составными элементами) являются:

- 1) личность работника сервиса, субъекта данного вида деятельности;
- 2) личность заказчика, объекта сервиса;
- 3) психология в процессе обслуживания.

Под задачами психологии принято рассматривать:

- Изучение механизмов взаимодействия работника сервиса и клиента с целью удовлетворения потребностей;
- Изучение потребностей клиента, которыми они руководствуются для принятия решения о покупке;
- Изучение спроса заказчика на различные услуги (в зависимости от пола, возраста и тд.);
- Изучение восприятия на услугу (реклама, моды);
- Раскрытие психологических факторов организации процессов обслуживания;
- Рассмотрение психологических условий организации труда работников контактной зоны.

Знание психологии сервиса поможет работникам понять поведение покупателей, что поможет им оказать более качественную услугу. Познать свой внутренний мир в целях сознательного регулирования своего поведения. Разобраться в поведении своих коллег для оказания им при необходимости помощи и поддержки.

Назовем основные психологические знания, которыми должен обладать работник сервиса:

1. Управленец в сервисе должен иметь высокий уровень креативности, так как сама по себе сервисная деятельность предполагает ее распространение в поисках новых ниш рынка, «конструирование» новых услуг.

2. Исполнитель в сервисе должен иметь такие способности, которые дают возможность выполнить огромное количество разнообразных задач.

3. Все работники сервиса должны иметь высокий уровень коммуникативных способностей – умение за короткий срок установить диалоговый контакт и достигнуть понимания для удовлетворения заказчика, невзирая на естественные барьеры (культурные, национальные, социально-психологические, гендерные и даже языковые).

4. Работник сервиса должен уметь быстро понять потребность и цель приходя посетителя, а также принять меры для удовлетворения его запросов

5. Сотрудник сервиса должен знать, как правильно разрешить конфликтную ситуацию, желательно быть миротворцем по природе и мировоззрению.

Таким образом, этика и психология являются неотъемлемой частью сферы сервиса. При умелом владении знаниями в этих областях сотрудники сервиса могут благоприятно влиять на клиентов для максимального удовлетворения их потребностей путем оказания услуг. Их влияние очень велико и, на мой взгляд, эти аспекты неотделимы друг от друга, приветствуются в любой сфере деятельности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Сигида Е.А., Лукьянова И.Е. Сервис качество жизни: традиции и инновации// Сервис плюс. 2008. №9.

2 Павленок П.Д. Ещё раз о сервисе, его сущности, видах, сервисологии как науке // Сервис плюс. 2010. №1.

3 Белова З.С. Принципы этики в сфере сервиса// Сервис плюс. 2013. №5

4 Таратенко Е.А. Культура сервиса и качество обслуживания в России// Сервис плюс. 2018. №2.

### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДОКУМЕНТООБОРОТА НА ПРИМЕРЕ МЕЖРАЙОННОЙ ИНСПЕКЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ №16 ПО НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

А.В. Ушакова, магистрант

Научный руководитель: Е.В. Киселева, канд. пед. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Умение работать с различными типами документов, грамотное их составление является обязательным и необходимым элементом любой деятельности. Документы, их многочисленные формы и виды являются важнейшим носителем информации. Это не только одно из основных средств делового общения, но и юридическое обоснование прав и обязанностей взаимодействующих сторон, как органов государственной и муниципальной власти и подведомственных им организаций, так и граждан, при взаимодействии с указанными органами и организациями.

Современные исследователи управления отмечают, что одна из его важнейших функций – делопроизводство – имеет слабые места, которые требуют коррекции и модернизации. Одно из направлений такой модернизации – это автоматизация документооборота.

Грамотно построенные и оптимизированные управленческие процессы являются залогом успеха функционирования организации. Одним из наиболее важных и ресурсозатратных процессов является процесс документационного обеспечения управления. В первую очередь, это временные затраты (согласование, утверждение, подписание, контроль исполнения). Кроме того, в отсутствие электронного документооборота работники тратят время на поиски различных документов, основная масса информации из организационно-распорядительной документации остаётся на бумаге, значительная доля документов теряется безвозвратно. Оптимизировать данный процесс, а значит, существенно снизить издержки на его обеспечение, призваны системы электронного документооборота (СЭД) [1].

Актуальность проблемы внедрения электронного документооборота состоит в том, что в настоящее время эффективность управленческих механизмов в государственных и муниципальных органах во многом зависят от того, насколько рационально и качественно организован процесс обмена служебными документами, в том числе в электронной форме, с учетом правовой защиты информации [3].

В рамках изучения проблемы движения и контроля выполнения документов, была исследована организация документооборота в Межрайонной ИФНС №16 по Новосибирской области, проанализирована штатная численность сотрудников, положение об МИФНС и ее структурных подразделениях, а также количество и состав документов проходящих через канцелярию.

Несомненными преимуществами электронного документооборота являются:

- исключение ошибок при заполнении заявлений, так как при подготовке комплекта документов с использованием специализированного бесплатного программного обеспечения (доступного для скачивания на сайте ФНС России) «Подготовка пакета электронных документов для государственной регистрации», данная программа не позволяет сохранять и отправлять в регистрирующий орган документ с ошибками;

- значительная экономия времени в связи с отсутствием необходимости посещать регистрирующий орган при направлении документов. Получение документов, подтверждающих факт государственной регистрации, также происходит по электронной почте. Такие документы подписаны электронной цифровой подписью и равнозначны документам в бумажном виде;

- минимизация денежных затрат, так как при направлении документов в электронном виде не требуется свидетельствование в нотариальном порядке подлинности подписи заявителя.

Способ подачи документов на государственную регистрацию в электронном виде на сайте ФНС России продолжает набирать популярность среди заявителей. За период с января по ноябрь 2018 года Межрайонной ИФНС России № 16 по Новосибирской области приняты решения о государственной регистрации по 16769 комплектам документов, поданным в электронном виде, что на 7% больше количества принятых решений о государственной регистрации по поданным в электронном виде документам за аналогичный период 2017 года.

Ежегодно в МИФНС №16 по Новосибирской области доля поданных в электронном виде документов на государственную регистрацию составляет более 23% (входящих) и дается около 4 тыс. контрольных поручений. Ежедневно Единым регистрационным центром обслуживается более 3 тысяч посетителей. При этом необходимо учитывать, что весь этот объем документов требует ответа в установленный срок либо содержит требования по реализации в срок конкретных мероприятий, а, следовательно, нуждается в постоянном контроле соблюдения сроков и статуса исполнения.

Между тем, переход с традиционного делопроизводства на использование электронного документооборота сопровождается некоторыми трудностями:

1. Документы, подготовленные в электронном виде с использованием форм и бланков, впоследствии приходится выводить на печать. Для приобретения документами формы в соответствии с действующим законодательством, регулирующего отношения в деле документационного обеспечения управленческой деятельности;

2. Передача информации в электронном виде используется для ускорения процесса ее доставки получателям, однако в последующем документы необходимо выводить на бумагу;

3. Все поступающие в организацию либо генерируемые организацией документы в любой форме регистрируются электронно на основе правил регистрации. При этом, работники учреждения имея электронный образ документа не используют его в работе, а ждут документа в бумажном виде. Это говорит о не готовности персонала к работе с документами в электронной форме, в связи с чем организация несет временные затраты (согласование, утверждение, подписание, контроль исполнения).

Организация делопроизводства и документооборота в МИФНС №16 закреплена за отделом обеспечения штатной численностью 5 человек. Указанный отдел, в соответствии с положением об отделе, помимо обработки входящей и исходящей документации и организации делопроизводства в целом осуществляет:

- разработку бланков документов;
- планирование деятельности МИФНС;
- организацию работы с обращениями граждан;
- направление в прокуратуру и размещение на официальном портале текстов муниципальных правовых актов;
- повышение квалификации сотрудников МИФНС, а также ее структурных подразделений по вопросам работы с документами.

Полностью отказаться от бумажного документооборота не получится в силу ненадёжности электронных средств обработки документов. Что касается подлинника документа, в электронном документообороте его нет (поскольку подлинник электронного документа - это набор нулей и единиц). В реальности же мы получаем именно электронную копию документа. Для обеспечения хранения произвольного количества электронных документов необходимо учитывать два основных параметра: стоимость хранения одного мегабайта информации и скорость доступа к информации. Эти параметры обратно пропорциональны друг другу - в зависимости от решаемых задач, стоит находить оптимальное соответствие и выбирать качественный носитель информации. На выбор носителя воздействует и срок хранения информации [1].

В стратегии долговременной сохранности должны быть предусмотрены механизмы ограничения доступа к электронным документам и защиты их от случайного или умышленного искажения и порчи. У любого электронного носителя информации присутствует срок службы и для решения данной проблемы следует использовать разные стратегии и средства.

Но данные также уязвимы в процессе переноса с одного носителя на другой. Если система даст сбой или даже произойдёт обычный скачок напряжения, часть информации или вообще вся, может удалиться или попросту сгореть один из носителей.

Приемлемой законодательной базы для работы с электронными документами почти нет. В данный момент существует только Федеральный закон от 06 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи», а также ряд законов и кодексов, которые в некоторой степени касаются вопросов, связанных с электронными документами [2].

Качество документов и процессы работы с ними прямо влияют на уровень обеспечения налогообложения. Поэтому строгая упорядоченность документационных процессов является одним из важнейших условий организации труда работников налоговых органов. Его эффективность непосредственно зависит от того, насколько рационально ведется работа с документами, как организованы их составление, движение, обработка и хранение.

Совершенствование работы с документами предполагает создание такой системы документирования и делопроизводства, которая обеспечивает наиболее эффективное выполнение налоговыми органами и их служащими возложенных на них задач [3].

Подводя итог сказанному можно отметить, что электронный документ – это представленная в электронной форме какая-либо задокументированная информация. То есть информация, в пригодном для восприятия человеком (пользователем) виде с применением электронных вычислительных машин, а также для передачи по телекоммуникационным сетям либо обработки в различных информационных системах. Основной целью внедрения автоматизированной системы документооборота можно считать задачу по избавлению неповоротливой бюрократической машины традиционного делопроизводства от бумажных завалов. Именно достижению указанной цели и служит электронный документооборот и электронное делопроизводство.

При этом следует отметить, что эффективное внедрение систем электронного документооборота в системе государственного и муниципального управления напрямую зависит от совершенствования законодательной базы и определения на федеральном уровне требований к разработке и эксплуатации таких систем [3].

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Темляков, А. В. Проблема выбора автоматизированной системы ведения делопроизводства в АО «ИСС» имени академика М.Ф. Решетнева» / А. В. Темляков, Е. В. Зайцева // Решетневские чтения. – 2016. – №1. – С.254-256.
2. Вершинина, Е.С. Коллизии и конкуренция правовых норм в области делопроизводства / Е.С.Вершинина, А.Н. Осянин // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2017. – №2. – С.48-54.
3. Ермолаева А., Новые правила делопроизводства в Федеральных органах исполнительной власти: проблемы применения / А. Ермолаева // Власть. – 2017. – № 4. – С. 60-65.

### МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

В.С. Федоряк, студент

Т.А. Афанасьева, ассистент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Разработка и принятие управленческих решений – это важный и сложный процесс. Тем не менее, многие руководители полагают, что принятие решений – это не что иное, как выбор одного из нескольких возможных вариантов действий. Увы, решения подобного рода представляют собой всего лишь один шаг сложного и динамичного процесса. Самое страшное в управлении - это не плохое решение, а отсутствие решения. От эффективности управленческих решений во многом зависит успех дела, а подчас и само существование организации. Поэтому очень важно – принимать грамотные, экономически обоснованные управленческие решения.

Принятие правильного решения - это область управленческого искусства. Способность и умение делать это развиваются с опытом, приобретаемым руководителем на протяжении всей жизни. Совокупность первого и второго знания и умения составляют компетентность любого руководителя. В зависимости от достигнутого уровня компетентности, говорят об эффективности работы менеджера. В процессе разрешения сложных проблем с целью усиления способности менеджеров к принятию обоснованных и объективных решений могут применяться различные научные методы их разработки и оптимизации. Остановимся на них подробнее [1].

Метод проб и ошибок: перечисление всех возможных вариантов решения проблемы.

Сохранение положительного опыта в случае удачно принятого решения и получение ценного опыта о принятии решения в дальнейшем в случае отрицательного опыта в следствие принятия решения.

1. Метод контрольных вопросов: перечисление вариантов в той последовательности, которая задается списком наводящих вопросов. Примером может послужить цепочка вопросов: «где возникла проблема?», «кто ее создает?», «какие управленческие решения можно предпринять?» и т.д.

2. Метод мозгового штурма: группе людей (от 2 до 10 человек) предлагается высказать свои идеи относительно конкретной проблемы, которые не оспариваются во

время процесса «штурма», после чего эксперт принимает решение относительно применения какой-либо из идей для решения имеющейся проблемы.

3. Метод функционально - стоимостного анализа (ФСА): прием позволяет добиться оптимальных затрат на изменение функции объекта без ущерба качеству. Другими словами, вычисляются те моменты, которые могут быть исключены без причинения ущерба для качества.

4. Метод сценариев: ориентирован на принятие управленческого решения на долгосрочный период. Сценарий представляет собой картину будущего состояния объекта или фирмы, а также в свою очередь делится на оптимистический, наиболее вероятный и пессимистический сценарий.

5. Методы моделирования: базируется на использовании математических моделей для решения наиболее часто встречающихся управленческих задач. Количество всевозможных конкретных моделей почти так же велико, как и число проблем, для решения которых они разработаны.

6. Методы экспертных оценок: при разработке и обосновании многих решений, которые полностью или частично не поддаются количественному анализу, значительный эффект приносят методы экспертных оценок. Сущность экспертных методов принятия решений заключается в получении ответов специалистов на поставленные перед ними вопросы. Информация, полученная от экспертов, в целях минимизации погрешностей и влияния субъективного фактора обрабатывается с помощью специальных логических и математических процедур, и преобразуются в форму, удобную для выбора решения. Для подготовки и проведения экспертизы формируется организационная группа, обеспечивающая условия для эффективной работы экспертов.

Перечисленные методы помогают наиболее эффективно принимать управленческие решения, однако каким бы хорошим ни казался руководитель и какие методы ни использовал, но если он не умеет принимать решений, то он не может долго оставаться на посту руководителя [2].

Искусству принимать решения можно научиться и постоянно совершенствоваться. Однако, существует множество факторов, которые могут серьезно мешать процессу принятия решений:

1. Организационные неувязки, а также ситуация, когда у руководителя нет ясного представления о разделении труда на предприятии, о своих полномочиях и о полномочиях своих подчиненных. Ведь именно круг полномочий является основой для принятия решений.

2. Для принятия решений нет достаточной информации или же она находится в такой форме, которая не годится в качестве основания для действий руководителя.

3. Руководитель не видит необходимости принятия решения или просто не способен его принимать. Причиной этому может быть страх перед риском, боязнь сделать ошибку или обыкновенная неопытность. Если организация не заботится о повышении ответственности руководителей по мере роста их компетентности, не создаёт условий для принятия ими самостоятельных решений, то в такой организации не будут расти и руководители, они попросту не научатся принимать грамотных и ответственных решений.

4. Неясен сам процесс принятия решений. Это значит, что у руководителя нет полного представления о том, что в организации действительно делается, и на какой стадии рассмотрения находятся различные дела. Факт принятия одного решения является лишь составной частью эффективного процесса принятия решений. Каждый руководитель любого ранга должен чётко представлять свою долю в этом широком процессе.

Следует подчеркнуть, что решение считается готовым только тогда, когда достигнуты желаемые результаты. Руководитель сам должен участвовать во всех этапах принятия решения, но прежде всего его роль заключается в выборе наиболее подходящего решения из предложенных вариантов и в принятии окончательного решения. Руководитель обычно принимает решение один, но всё чаще практикуется принятие

решений группой. Поэтому руководитель должен быть хорошо подготовлен и к работе с группой.

Принятие решений – это важная функция управления, являющаяся умением, которым должен овладеть каждый человек, работающий как в бизнесе, органах власти, так и науке. Принятие неоптимальных решений в жизненных и производственных ситуациях уменьшает значительную долю возможностей и ресурсов. И чем сложнее ситуация, тем больше потери, чтобы их избежать необходимо прибегать к различным методам принятия управленческих решений, которые позволяют обоснованно и объективно сделать выбор среди множества альтернатив [3].

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Управленческие решения (методы принятия и реализации): учебное пособие / Л.А. Трофимова, В.В. Трофимов. - СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2016. - С. 7-8, 10-17.
2. Баррет Р. Миф и действительность в управлении эффективностью // Менеджмент сегодня.-2015.-N 3. - С. 2-7.
3. Пирогова, Е. В. Управленческие решения: учебное пособие / Е. В. Пирогова. - Ульяновск: УлГТУ, 2014. - С. 17-20.

### КЛАССИФИКАЦИЯ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

А.П. Харитоновна, студентка

И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

В современной практике управления вопросы лояльности стали подробно изучаться, что подтверждается большим количеством публикаций и исследований. Лояльность персонала показывает его отношение к организации, то как работники проявляют своё уважение к руководителю и заинтересованы в своей работе.

Управление лояльностью персонала – это процесс, который позволяет организации оптимизировать человеческие ресурсы, повысить эффективность деятельности организации за счёт повышения качества выполняемых работ и включённости персонала в работу, то есть формирование высокой лояльности работников.

Лояльный персонал – важный компонент развития организации. Недостаточная заработная плата, напряжённость труда и его сложность делает проблему лояльности более актуальной.

Нелояльность работников может привести к серьёзным проблемам, таким как: снижение качества работы и конкурентоспособности, нарушение организационной структуры и безопасности организации.

Лояльность – это относительное явление, так как она может проявляться к руководителю организации, либо к организации в целом. Получается, лояльность возникает при взаимоотношениях, но при этом должен быть субъект и объект общения [4, с. 67].

Для того, чтобы определить это качество в исследованиях используются различные термины, такие как лояльность (Почебут Л. Г., А., Харский К. В., Доминьяк В. И., Ковров А. В.), приверженность (Магура М. И., Курбатова М. Б., Доценко В. С.), преданность (Л. Джуэлл), патриотизм (М. И. Магура).

Лояльное отношение сотрудников к организации Почебут Л. Г. и Королева О. Е. рассматривали как установку и разработали суждения, которые определяют это отношение на основе процедуры построения шкал Л. Терстоуна. При этом «лояльный» означает



находящийся в границах законности, корректно и благожелательно относящийся к организации [7, с. 54].

По мнению Дейнека О. С., лояльность - это приверженность делу организации, которая появляется благодаря эффективной подготовке сотрудников, одинаковых личных интересов и интерес к успеху организации. Так же важна связь между сотрудниками и их руководством [3, с. 45].

При этом можно выделить взаимные обязательства сотрудников и руководителя: «сотрудники платят своей лояльностью, а организация заботится о своих сотрудниках, удовлетворяет их личные потребности, создаёт благоприятные условия труда» [3, с. 47].

Исследуя уровень лояльности сотрудников в конфликтологическом ключе, Чистякова Т. Н. и Моисеенко Н. В. рассматривают лояльных работников как идентифицирующих себя с компанией. В нормативном ключе определяет лояльность Баранская С. С., которая отмечает, что этимологические корни понятия «лояльность» уходят в представления о законопослушности, принятии правил и условий, возникающих в ходе договорных отношений.

Договор, письменный или же устный, официальный или негласный, закрепляет за каждой из сторон права и обязанности, ответственность, связанную с возникновением данных отношений [1, с. 34]. В этом же смысле Магура М. И., Курбатова М. Б., Доминяк В. И. приходят к выводу, что под лояльностью следует понимать корректное, благожелательное отношение, соблюдение установленных правил и норм, что говорит о наличии нормативного и эмоционального компонентов лояльного поведения [5, с. 50].

Говоря о приверженности как преданности персонала, Дуэйн П. Шульц и Сидни Э. Шульц выделяют 3 условных вида:

- 1) преданность связанную с долгосрочным сотрудничеством;
- 2) аффективную преданность, основанную на эмоциональной принадлежности сотрудника компании;
- 3) нормативную преданность - осознание работником необходимости продолжения работы в данной организации [8, с. 58].

Отечественные авторы Магура М. И., Доценко Е. В., Сидоренко Е. В., опираясь на ряд зарубежных моделей, предложили следующие виды приверженности как проявления лояльности:

- 1) организационную приверженность - отождествление сотрудника с организацией, выражающуюся в стремлении работать в ней и добиваться ее успеха;
- 2) эмоциональную приверженность - психологическая привязанность работника к людям, месту и делу;
- 3) приверженность по расчету - привязанность к организации, которая выражается личными мотивами человека;
- 4) приверженность по долгу - моральные обязательства которые обязуют оставаться в компании, выполнять свою работу и добиваться поставленных перед собой целей [5, с. 69].

По мнению Харского К. В., лояльность персонала организации - это непростое явление, которое измерить напрямую довольно сложно, а, следовательно, трудно определить уровень лояльности (нелояльности) коллектива и отдельных работников. Обычно для этого используют социологические методы (анкетирование, опрос профессиональным психологом) или же измеряют по косвенным признакам.

Таким образом, было проанализировано понятие лояльности многих авторов, которые изучали его с разных сторон. Но по моему мнению, более полное определение данного термина дал В. Доминяк. Он считает, что лояльность – «это корректное, доброжелательное, искреннее отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к компании в целом; осознанное выполнение сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами компании и в интересах компании, а также соблюдение норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении компании, сотрудников и иных субъектов взаимодействия» [3, с. 15].

В этом определении учитываются такие важные аспекты как: благонадёжность и приверженность.

У всех понятий, которые были проанализированы один смысл, поэтому можно получить одно определение, которое будет содержать все аспекты выше перечисленные.

Лояльный персонал - это прежде всего, работники, понимающие и принимающие цели организации, открытые для сотрудничества, способные разделить сложные времена из-за верности и чувства принадлежности к месту, где они работают.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баранская С. С. Проблема этимологии понятия «организационная лояльность» // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. 2010. Т. 16, № 2, С. 301–304.
2. Баранская С. С. Методика измерения лояльности [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 1(15). URL: <http://psystudy.ru>
3. Доминяк В. Лояльность персонала как социально-психологическая установка // Персонал-Микс. – 2002. – № 5. – С. 73.
4. Дейнека О. С. Экономическая психология. Учеб. пособие. СПб.: Изд-во С. Петерб. ун-та, 2014. 160 с.
5. Лавреха А. О. Управление и формирование лояльности персонала // Евразийский Научный Журнал. 2016. № 10, с. 5–11.
6. Магура М. И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество // Управление персоналом. 2015. № 11, С. 20–27.
7. Магура М. И., Курбатова М. Б. Современные персонал-технологии // Управление персоналом. 2015. № 6, с. 45–50.
8. Почебут Л. Г. Оценка лояльности сотрудника к организации. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Никифорова Г. С., Дмитриевой М. А., Снеткова В. М.. СПб.: Речь, 2015. 346 с.
9. Шульц С. Психология и работа. 8-е изд. СПб.: Питер, 2013. 178 с.

### ДИСТАНЦИОННОЕ (ВИРТУАЛЬНОЕ) ОБУЧЕНИЕ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

К.Д. Хертек, магистрант

Научный руководитель: А.В. Черепанов, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

«Если рассматривать развитие организации в системе производственных отношений, включающих все факторы производства, то следует отметить, что знание обрабатывается в качестве предмета труда, а также выступает в качестве средства труда наряду со средствами производства. Это является сущностью процесса материализации знаний в новом продукте (технологии) или производства научно-технического продукта в неовещественной форме» [6].

Одним из основных способов формирования и распространения знаний организации является внутриорганизационное обучение с применением тренинг-технологий и технологий дистанционного (виртуального) обучения.

На сегодняшний день технологии дистанционного (виртуального) обучения проникли во многие сферы. Это обусловлено высокой степенью удобства таких технологий, возможностью изучать материалы в любое время, в интерактивном режиме взаимодействовать с педагогами, а так же контролировать процесс обучения на любой из его стадий [3].

XX век ознаменовался активным развитием информационных и интернет-технологий. За последние годы система дистанционного (виртуального) обучения становится все более развитой и эффективной [4].

«Действующие центры по дистанционному обучению можно разделить на три группы.

К первой группе относятся заведения, работа которых строится только на интернет-технологиях. Выбор учебного курса, оплата, занятия, передача контрольных заданий, их проверка, сдача экзаменов осуществляются через Сеть. Данные учебные центры иногда называют «виртуальные университеты». Их не много, так как высокие требования к аппаратно-программному оснащению, уровню подготовки персонала и большие начальные финансовые вложения.

Вторую группу составляют учебные заведения, которые сочетают различные традиционные формы очного и дистанционного обучения с новшествами в духе времени.

К третьей группе относятся учебные центры, для которых Интернет служит лишь внутренней коммуникационной средой. На своих сайтах они размещают информацию об учебных планах, семинарах, и библиотечные каталоги.

Виртуальные курсы делятся на два вида.

Первый курс кредитный. Он официально утверждён в аккредитованном учебном учреждении. Является одной из составляющих получения учёной степени. Данный курс засчитывается студенту в рамках учебной программы по какой-либо специальности.

Второй курс некредитный. К нему относят курсы, которые предназначены для получения дополнительного образования. Он не ведёт к получению ученой степени. Учебные заведения данного курса делают акцент на ценности обучающей программы и не заботятся о престижности выдаваемого диплома» [5].

Применение дистанционного (виртуального) обучения в организациях становится все более востребованным, в связи с тем, что обучающийся не отрывается от трудового процесса, может успешно совмещать обучение, трудовую деятельность, семью, хобби. Проблема повышения качества трудовых ресурсов в организациях успешно решается посредством применения технологий дистанционного (виртуального) обучения. [1]

Дистанционное (виртуальное) обучения проникло и в банковскую сферу, в частности, особенную актуальность имеет изучение технологий дистанционного (виртуального) обучения в ПАО «Сбербанк».

ПАО «Сбербанк» сегодня – один из наиболее успешных коммерческих банков на российском рынке, персонал организации квалифицирован и показывает высокие профессиональные показатели. ПАО «Сбербанк» шагает в ногу со временем, и проводит обучение персонала не только очно, но и дистанционно. В организации разработана уникальная программа обучения сотрудников «Виртуальная школа Корпоративного университета Сбербанк».

Данная школа на сегодняшний день является уникальной разработкой на банковском рынке, это система дистанционного (виртуального) обучения персонала и руководства, которая представляет полный доступ к комплексной базе знаний, а так же командному взаимодействию в виртуальной среде, обеспечивая обучение в любой из точек мира, где есть доступ к сети Интернет.

Для каждого слушателя «Виртуальной школы Корпоративного университета Сбербанк» создан личный кабинет, в котором непосредственно размещаются все необходимые учебные материалы: кейсы, рабочие тетради, материалы для чтения и ознакомления, данная система отличается полнотой предоставления информацией и ее свободным доступом для персонала ПАО «Сбербанк».

Формы дистанционных занятий «Виртуальной школы Корпоративного университета Сбербанк»:

- консультации преподавательского состава школы;
- вебинары;

- конференции в режиме «онлайн»;
- проведение дистанционных тестирований, экзаменов, зачетов.

«Виртуальная школа Корпоративного университета Сбербанк» так же представляет возможности для самостоятельного обучения персонала организации. В личном кабинете обучающегося представлены:

- книги серии «Библиотека Сбербанка» в электронной и аудио-версии;
- широчайшая электронная библиотека, в составе которой есть доступ к мировым бестселлерам бизнес-литературы, а так же популярные российские бизнес-журналы, зарубежные издания;
- мультимедиа-контент, в составе которого широкий спектр видео-лекций, записей вебинаров, курсов по темам обучения.

Модель дистанционного (виртуального) обучения в ПАО «Сбербанк» отличается своей комплексностью, а так же удобством и понятным содержанием. Реализация данной модели обучения позволяет повышать эффективность обучения сотрудников ПАО «Сбербанк», успешно сочетая очное обучение с дистанционными (виртуальными) технологиями [2].

На сегодняшний день «Виртуальная школа Корпоративного университета Сбербанк» подтверждает свою эффективность, высшее руководство ПАО «Сбербанк» видит высокий потенциал в развитии данной системы обучения сотрудников. Ежегодно, начиная с 2013 г., наблюдается прирост общей доли дистанционного обучения в организации, поэтому ПАО «Сбербанк» в 2018-2019 гг. планирует перевести в виртуальную форму не менее 10% очного обучения.

Персонал организации является одним из основных активов организации, который обеспечивает общую эффективность ее деятельности и конкурентоспособность на рынке. Особенно важно это в банковской сфере, так как компетентный сотрудник – лицо банка [7].

ПАО «Сбербанк» с помощью «Виртуальной школы Корпоративного университета Сбербанк» делает процесс обучения современным и высокоэффективным, позволяя сотрудникам банка повышать профессиональные навыки, подниматься по карьерной лестнице.

ПАО «Сбербанк» в процессе обучения сотрудников применяет новейшие информационные технологии, формируя комплексный подход к формированию ключевых компетенций персонала, все это делает «Виртуальную школу Корпоративного университета Сбербанк» одним из наиболее удобных и эффективных инструментов развития сотрудников.

Основой для дистанционного обучения в ПАО «Сбербанк» является сформированная корпоративная модель компетенций, в соответствии с которой происходит обучение сотрудников, что позволяет добиваться высокой эффективности в процессе трудовой деятельности сотрудников.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом: учеб. / М. И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – С. 177.
2. Желудкова Л. И., Высочина Т. А. Дистанционное образование как инновационная форма обучения // Педагогика: традиции и инновации: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, апрель 2013 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2013. – С. 35-37.
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом / А. Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2012. – С.199.
4. Погодина, Г. В. Обучение персонала при внедрении новых технологий / Г. В. Погодина, Г. В. Дмитриев // Справочник по управлению персоналом. - 2014. – №7. – С. 50-58.
5. Черепанов, А.В. Перспективы дистанционного обучения / А. В. Черепанов, А. П. Харитонов // Теория и практика современной аграрной науки сборник национальной

(Всероссийской) научной конференции. Новосиб. гос. аграр. ун-т. Новосибирск, 2018. – С. 757-761.

6. Черепанов, А. В. Тренинг-технологии как метод управления человеческими ресурсами в условиях экономики знаний: монография / А. В. Черепанов. Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2017. – 223 с.

7. Чернышова, О. Н. Информационные технологии в банковском бизнесе: современные тенденции и перспективы развития / О. Н. Чернышова, Н. В. Коротаева, Е. В. Зобова // Социально-экономические явления и процессы. Тамбов, 2013. – № 3. – С. 150-154.

## **ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ**

Е.О. Хомич, магистрант

Научный руководитель: А.В. Черепанов, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Оценка персонала – это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места [3].

Оценка персонала считается одной из наиболее значимой области в управлении персоналом. С помощью оценки персонала можно выявить ценность сотрудника на рабочем месте или при приеме на работу, кроме того можно мотивировать сотрудника на развитие собственных компетенций. При правильном применении методов оценки персонала можно увидеть результаты деятельности каждого сотрудника, построить план профессионального развития, и самое главное, увеличить доходность компании [1].

Оценка персонала ориентирована на достижение таких функций, как:

1. Административная – заключается в том, что должно приниматься обоснованное административное решение (повышение или понижение по службе, перевод на другую работу, направление на обучение, увольнение) на основе результатов оценки деятельности персонала.

2. Информационная состоит в том, что и работники, и руководители имеют возможность получить достоверную информацию о деятельности. Такая информация является крайне важной для работника в плане совершенствования своей деятельности, а руководителям дает возможность принять правильное решение.

3. Мотивационная – оценка представляет собой важнейшее средство мотивации персонала, так как адекватно оцененные затраты труда будут обеспечивать дальнейший рост производительности труда работников, но только в том случае, если труд человека будет оценен соответственно его ожиданиям [3].

Различают два вида оценки:

- оценка кандидатов на вакантную должность;
- текущая периодическая оценка персонала организации [2].

При оценке кандидатов на вакантную должность служба персонала должна выполнять следующую задачу: отбор работника, который сможет достичь ожидаемого организацией результата. По сути оценка при приеме – это форма предварительного контроля свойств человеческих ресурсов организации [5].

На данном этапе необходимо установить соответствуют ли профессиональные и личностные характеристики работника предъявляемым должностным требованиям и корпоративной культуре организации. А также рассматривается сумеет ли потенциальный сотрудник вписаться в коллектив и сможет ли он работать в команде.

При оценке кандидатов на вакантную должность применяются следующие методы: интервьюирование, тестирование, изучение резюме, центры оценок, сравнение.

Для выбора метода необходимо хорошо знать структуру организации, характер деятельности персонала, определить цели оценки. Все методы должны быть элементарными и доступными, должны быть использованы около шести количественных показателей, должны сочетаться как устные, так и письменные упражнения.

В компании ПАО «Ростелеком» при приеме на работу менеджеров по продажам применяются: изучение резюме, интервьюирование, тестирование, сравнение.

Изучение резюме кандидата – анализ информации о кандидате (например, образование, опыт работы, характеристика с предыдущего места работы, ключевые навыки, повышение квалификации).

Интервьюирование – собеседование, в процессе которого интервьюер может лично встретиться с кандидатом и оценить его знания, профессиональные опыт и качества.

Тестирование – метод, который позволяет оценить уровень знаний, умений, способностей и прочих качеств, а также соответствие всех этих качеств должности с помощью выполнения работником тестов.

Для оценки кандидатов применяют квалификационные (позволяющие определить степень квалификации работника), психологические (дающие возможность оценить личностные качества работника), физиологические (выявляющие физиологические особенности человека).

Сравнение, или рейтинг - оценка соответствия работника вакантной должности. Важнейшие компоненты данного вида оценки – список задач, который должен выполнить кандидат и его личные качества.

С помощью данного метода сравнивается каждый с каждым по бальной системе. На основе полученных результатов выбирается лучший.

Достоинства и недостатки каждого метода представлены в табл. 1.

Таблица 1. Достоинства и недостатки методов оценки персонала при приеме на работу.

| Метод               | Преимущества  | Недостатки   |
|---------------------|---|--|
| Анализ резюме       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- простота и удобство использования;</li> <li>- минимальные затраты времени на изучение;</li> <li>- большая скорость обработки данных от многих кандидатов</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- маленький объем информации, что усложняет оценку кандидата;</li> <li>- наличие лишь той информации, которую хочет сообщить кандидат;</li> <li>- наличие недостоверных либо преувеличенных данных</li> </ul> |
| Интервьюирование    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- как интервьюер, так и кандидат могут задать дополнительные вопросы;</li> <li>- человек, проводящий собеседование, может подробно описать работу и организацию;</li> <li>- возможность личной встречи с кандидатом</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- предсказуемость вопросов;</li> <li>- требуется большой опыт работы и навыки ведения эффективных бесед</li> </ul>  |
| Тестирование        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- независимость результатов от субъективного суждения;</li> <li>- единый подход к результатам испытания;</li> <li>- допустимость одновременной проверки нескольких испытуемых</li> </ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- присутствует элемент случайности</li> </ul>   |
| Сравнение (рейтинг) | <ul style="list-style-type: none"> <li>-помогает проследить за деятельностью кандидатов и сравнить их результаты;</li> <li>-позволяет легко выделить лучшего кандидата</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- вероятность субъективного сравнения</li> </ul>  |

В ПАО «Ростелеком» уделяется много внимания оценке персонала при приеме на работу, однако можно улучшить систему оценки персонала путем внесения некоторых изменений, а именно добавить такой метод оценки, как метод деловых игр (имитация рабочей ситуации). С помощью данного метода можно выявить особенности мыслительных процессов кандидата (стратегическое, тактическое, аналитическое мышление, умение прогнозировать ситуацию, умение принимать решения), уровень коммуникативных навыков и личностные качества участников, что очень важно, так как менеджеры по продажам должны быть активными, целеустремленными и легко находить общий язык с клиентами.

«Оценка при приёме на работу осуществляется на основе в стандартных процедур. Кандидат подаёт своё резюме на открытую вакансию в компании. Менеджер по персоналу оценивает информацию о кандидате на основании: образования, опыта работ, характеристики с предыдущего места работы, ключевых навыков, повышения квалификации. Если кандидат соответствует определённым требованиям, то менеджер приглашает его на собеседование, которое включает в себя тестирование (определение уровня профессиональных знаний) и беседу с руководителем. Далее проводится сравнительная характеристика кандидатов, то есть исходя из данных резюме, итогов теста и беседы с руководителем – выбирается лучший кандидат.

У каждого менеджера по продажам определён план на месяц (количество услуг, которое необходимо подключить абонентам в течении одного календарного месяца). Менеджеры ежедневного в конце рабочего дня отправляют отчёт о проделанной работе своему непосредственному руководителю. Если менеджер начинает отставать от выполнения плана, то проводится беседа с руководителем, где на основе анализа работы менеджера выявляются причины снижения результатов и определяются пути преодоления проблемы. Данный метод оценки называется управлением по целям. Важнейшей особенностью является то, что если менеджер по продажам не выполняет план в течении трех месяцев, то он попадает под ротацию» [6].

Эффективная оценка персонала при приеме на работу играет огромную роль в управлении им, так как правильно проведенная оценка позволяет выявить достойного кандидата на вакантную должность.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреева И.Г. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента [Текст]: / И. Г. Андреева. – Полоцк: Фактор роста: 2012. – 375 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / Т.Ю. Базаров. – 8-е изд., стер. – М.: Академия, 2013. – 425 с.
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / И. Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 393 с.
4. Иванова-Швец Л. Р. Управление персоналом [Текст]: учебно-методический комплекс / Л.Р. Иванова-Швец, А.А. Корсакова, С.Л. Тарасова. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2011. – 200 с.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом [Текст]: учеб. пособие / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 360 с.
6. Черепанов А.В. Деловая оценка менеджеров по продажам: особенности и проблемы / А.В. Черепанов, Е.О. Хомич // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий: сборник II Всероссийской (национальной) научной конференции. Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск, 2017. – С. 640-643.

# О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ВТОРИЧНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

И.В. Хомич, магистрант

Научный руководитель: А.В. Черепанов, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Трудовая адаптация персонала – взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха [2].

В зависимости от наличия или отсутствия у работника профессионального опыта различают первичную и вторичную адаптацию.

Первичная адаптация – это приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности, когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии [3].

Вторичная адаптация – приспособление сотрудников, имеющих опыт профессиональной деятельности, которые в зависимости от различных обстоятельств, меняют место работы [1].

Адаптация сотрудников в новой должности - задача не более легкая, чем адаптация кандидатов извне, но большинство компаний не уделяют ей должного внимания.

Иногда кажется, что сотрудник и так все знает, но у него меняются статус, должность, зона ответственности, и все то, что он делал раньше, за что был ценим в компании, теперь не имеет значения.

Цели вторичной адаптации:

- ускорение вхождения в должность;
- освоение процессов взаимодействия с другими подразделениями и коллегами;
- достижение необходимой эффективности работы в наиболее короткие сроки [4].

В статье рассмотрена вторичная адаптации персонала в компании ПАО «Ростелеком».

Согласно политики компании, необходимо «выращивать» своих работников на высшие должности, а не набирать сотрудников со стороны.

Для того, чтобы рассмотреть процесс вторичной адаптации необходимо обратить внимание на профессиональную, психофизиологическую и социально-психологическую адаптации.

Профессиональная адаптация – приспособление сотрудника к профессиональной деятельности, стремительное изучение входящих в ее состав процедур, действий, операций, согласно технологическому процессу (должностными обязанностями), нормам затрат труда, готовность принимать решения и действовать в обычных производственных условиях. На профессиональную адаптацию влияют условия окружающей среды (рабочее место, технологический процесс и т.д.), индивидуально-личностные условия (индивидуальные особенности самого работника), а также условия управления процессом адаптации со стороны организации.

Психофизиологическая адаптация – приспособление сотрудника к условиям трудовой деятельности, режимам труда и отдыха на рабочем месте. Этот вид адаптации в значительной степени зависит от состояния здоровья работника, защитных реакций организма и колебаний факторов внешней среды (температура, освещенность, загазованность, вибрация, шум).

Социально-психологическая адаптация – приспособление сотрудника к первичному коллективу компании, во взаимодействии с которым осуществляется общественная и профессиональная деятельность. Этот вид адаптации связан с вхождением (включением)



нового работника в трудовой коллектив, с освоением им ценностей корпоративной культуры [5].

Профессиональная адаптация в компании проходит с помощью внутренних и внешних обучающих тренингов и семинаров. Кроме этого, к работнику сотруднику назначается наставник, который продумывает процесс передачи информации и контролирует его. Именно наставник разрабатывает программу вторичной адаптации сотрудника. Обычно в качестве наставника назначается непосредственный руководитель или тот коллега, должность которого займет адаптируемый в ближайшее время.

В процессе психофизиологической адаптации происходит освоение всех условий, которые оказывают различные воздействия на работника в процессе его деятельности. К этим условиям можно отнести физические и психические нагрузки, стрессогенность конкретной деятельности. Когда сотрудник узнаёт о предстоящих изменениях, у него возникает внутренняя напряженность, волнение, зачастую появляется раздражительность. Процесс прохождения данной адаптации зависит от личных качеств сотрудника, от его адаптивных способностей, однако пройти быстрее психофизиологическую адаптацию помогает наставник, поддерживая новоназначенного сотрудника беседами как профессионального содержания, так и личностного.

Что касается социально-психологической адаптации, то в Ростелекоме ей практически не уделяется внимания.

Однако если сотрудник получает руководящую должность, то те коллеги, с которыми он еще вчера критиковал управляющего и которые его прикрывали от начальства, сегодня становятся его подчиненными, от чего у сотрудника появляется внутренний страх, так как он не знает, как вести себя с коллегами. Если остаться добрым другом, он рискует не справиться с новыми задачами. Если сразу выстроить дистанцию, то может возникнуть конфликт.

Разобраться со всеми трудностями сотруднику может помочь HR-менеджер, однако в компании это не практикуется, и новоназначенный остаётся со своими страхами один на один, что часто приводит к тому, что адаптируемый не справляется с обязанностями новой должности.

Существующая система вторичной адаптации персонала в компании ПАО «Ростелеком» требует незначительных изменений с целью ее усовершенствования.

В имеющуюся систему адаптации необходимо добавить HR-специалиста, который будет курировать новоназначенного. Процесс адаптации будет более эффективным, если HR-специалист выстроит свою работу не только с новоназначенным сотрудником, но и с коллективом. В случае карьерного роста целесообразно провести беседу с коллективом и объяснить им, что перед их товарищем сейчас стоят новые задачи и его поведение может измениться не потому, что он зазнался, а потому что у него теперь другие обязанности и другая ответственность [6].

Также можно разработать индивидуальный план развития в новой должности, благодаря которому, можно будет оценить работника. Данный план должен разрабатывать непосредственный руководитель. В план включается программа обучения работника, практические и профессиональные задания. В этом документе могут предусматриваться индивидуальные «контрольные точки» – зачеты, тестирования и прочие формы контроля.

Оценка работника по завершению индивидуального плана развития должна проводиться для определения, насколько новоназначенный сотрудник освоил требования к работе. На основании этой оценки можно принять решение об окончании адаптации и дать дальнейшие рекомендации работнику.

Если внести вышеизложенные предложения, то система вторичной адаптации в ПАО «Ростелеком» будет более эффективна.

Результатом грамотно внедренной системы вторичной адаптации будет повышение эффективности работы назначенных сотрудников в наиболее короткие сроки за счет их более быстрого включения в работу (вхождения в должность) и освоения процессов взаимодействия с другими подразделениями и коллегами.

Таким образом, система вторичной адаптации выгодна как самому сотруднику, назначенному на новую должность, так и самой компании.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дейнека А. В. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2012. – 290 с.
2. Иванова-Швец Л. Р. Управление персоналом [Текст]: учебно-методический комплекс / Л. Р. Иванова-Швец, А. А. Корсакова, С. Л. Тарасова. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2011. – 200 с.
3. Колосова Р. П. Экономика персонала [Текст]: учеб. пособие / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Артамонова, М. В. Луданик. – М: ИНФРА-М, 2012. – 892 с.
4. Наумов А. И. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 5-е изд. стереотип. – М.: Магистр : ИНФРА-М, 2014. – 576 с.
5. Русакова Е. И. Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика [Текст]: учеб. пособие / Е. И. Русакова. М. Г. Синякова, П. С. Слободчикова. – Екатеринбург, 2012. – 119 с.
6. Черепанов А. В. / Наставничество в первичной адаптации персонала // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий: сборник II Всероссийской (национальной) научной конференции. Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск, 2017. – С. 646-648.

### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Д.А. Цимбал, магистрант

Научный руководитель: Е.В. Киселева, канд. пед. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Строительство, как и любая другая сфера, нуждается в постоянном развитии. Степень его развития зависит от экономики страны и поддержки государства. Так же для развития строительства необходимо создание условий, а именно выделение новых земельных участков, что очень проблематично в больших городах, но необходимо из-за большого роста населения.

Рынок жилья является объектом регулирования жилищной политики. В экономической литературе под жилищной политикой понимается целенаправленная деятельность органов государственной власти и местного самоуправления по удовлетворению потребности граждан в жилье. Жилищная политика решает проблемы, которые являются важнейшей частью государственной социальной политики любой страны [1].

Способы решения жилищных проблем зависят от следующих факторов:

- уровень экономического развития страны;
- уровень жизни населения и его обеспеченность жильем;
- состояние жилищного фонда страны;
- масштабы развития ипотечного жилищного кредитования;
- условия предоставления ипотечных жилищных кредитов;
- особенности законодательства, регулирующего жилищную сферу;
- состояние сферы жилищного строительства.

Понятие «жилищное строительство» раскрыто в градостроительном кодексе РФ (ГК РФ). Под жилищным строительством следует понимать создание зданий, строений,

сооружений (в том числе на месте сносимых объектов капитального строительства), являющихся жилыми строениями и объектами жилищных прав. Жилищное строительство включает в себя комплекс механизмов перераспределения объектов жилищного фонда и создаваемых ими жилищных услуг, основанных на сочетании интересов всех его участников и конкуренции эффективного землепользования.

Жилищное строительство подразумевает собой возведение следующих видов жилых домов:

1. Индивидуальных жилых домов - предназначенных для индивидуального пользования одной семьей;
2. Малоэтажных жилых домов - это многоквартирные дома, дуплексы и коттеджи, высота которых не превышает в большинстве случаев 2 - 3 этажа;
3. Многоквартирных жилых домов, жилищных комплексов;
4. Других жилых строений, поскольку они тоже предназначены для проживания и являются жилыми.

Жилищное строительство наравне с жилищным хозяйством является ведущим видом экономической деятельности, которое обеспечивает создание и содержание жилищного фонда. Организация жилищного строительства зависит от деятельности застройщиков, источников финансирования и факторов, влияющих на деятельность строительной организации. Главной задачей организации жилищного строительства является эффективное воспроизводство жилищного фонда и жилищной сферы. Воспроизводственный процесс подразумевает производство, распределение, обмен и потребление жилья [2]. Управление воспроизводством жилищного фонда, в настоящее время, включает в себя градостроительство и реконструкцию жилья государством.

Управление строительством осуществляется на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Развитие системы управления жилищным строительством сопряжено с решением ряда проблем. Среди них можно выделить следующие:

- установление общих принципов организации системы управления жилищным фондом на федеральном и региональном уровне;
- учет изменчивости конъюнктуры рынка стройматериалов и технологий;
- несовершенство законодательной и нормативной базы в области взаимоотношений участников строительства;
- инфляционные процессы и др.

Социально-экономические преобразования, происходящие в Российской Федерации, кардинальным образом изменили подходы к решению жилищной проблемы, экономические и организационные основы жилищного и коммунального обслуживания. Многолетние усилия по формированию правовых и экономических условий перехода к рыночным методам регулирования, а также политическая воля руководства страны дали определенные результаты.

Обеспечение гарантированного Конституцией Российской Федерации права на жилье требует целенаправленного опережающего устойчивого развития жилищной сферы. Большое значение для развития строительного и жилищно-коммунального комплекса имело принятие и совершенствование законодательной и нормативной правовой базы, а также начало реализации Национального проекта «Доступное и комфортное жилье гражданам России».

Жилищное строительство в Российской Федерации интенсивно развивается, но предложение все еще отстает от спроса. Это ведет к существенному завышению цен, «вымыванию» дешевого жилья, доступного для малообеспеченных семей [3].

Положения Долгосрочной стратегии жилищного строительства Российской Федерации являются базой для единого понимания роли жилищного строительства и перспектив его развития органами государственной власти, органами исполнительной и законодательной власти различных уровней, хозяйствующими субъектами различных форм собственности и организационно правовых форм, собственниками и нанимателями жилья.

В Новосибирской области ситуация в отрасли строительства характеризуется противоречивыми показателями. Так, общие объемы строительства в Новосибирской области за пять лет сократились в два раза: в 2013 году объем строительных работ в регионе составлял 66,3 млрд. руб., а в 2018 году снизился до 36,1 млрд. руб. Прогноз на 2019 год – 31,7 млрд. руб. [4]. И пока этот прогноз оправдывается.

За январь – март 2018 года в Новосибирской области введено 280 тыс. 277 м<sup>2</sup> жилья, или 4120 квартир. На долю введенного многоэтажного жилья в регионе приходится 166 тыс. м<sup>2</sup>. Объем ввода малоэтажного жилья с начала года в Новосибирской области составил 113 тыс. м<sup>2</sup>, или 40,7 % от общего объема введенного жилья.

Традиционно больше всего жилья вводится в Новосибирске. Не стал исключением и 2 квартал 2018 года. За этот период в Новосибирске сдано в эксплуатацию 159,767 тыс. м<sup>2</sup> жилья. В том числе 10 домов общей площадью 132,688 тыс. м<sup>2</sup> – доля многоэтажного жилого строительства. Еще один дом – 699 м<sup>2</sup> – относится к малоэтажному жилищному строительству. Активнее всего возводятся капитальные жилые дома в Кировском (3 дома, 54,613 тыс. м<sup>2</sup>) и Ленинском (3 дома, 39,757 тыс. м<sup>2</sup>) районах.

Из 2407 новых квартир – 1278 (53 %) однокомнатных и студий, 791 (33 %) двухкомнатных, 298 (12 %) трехкомнатных и 40 (2 %) четырехкомнатных и более. Под ключ сдано 418 квартир, что составляет 17 % от общего количества.

Значительная часть новостроек – 72 % – относится к каркасному домостроению. Удельный вес панельных домов – 19 %, кирпичных – 9 %.

В управлении Росреестра по Новосибирской области отметили снижение количества договоров долевого участия в строительстве. Всего за четыре месяца этого года управлением зарегистрировано 6 869 договоров долевого участия в строительстве, это на 31 % меньше, чем за четыре месяца прошлого года – 9 948 договоров.

Однако даже при таком снижении Новосибирская область остается лидером по вводу жилья в Сибирском федеральном округе. В I квартале 2017 года в СФО введено жилых домов общей площадью 1,3 млн м<sup>2</sup>, что на 17,9 % меньше, чем в I квартале 2016 года. Напомним, что больше всего введенного жилья приходится на Новосибирскую область – 280,3 тыс. м<sup>2</sup>.

На втором месте по объему построенного жилья оказалась Кемеровская область – 238,9 тыс. м<sup>2</sup> за квартал. Третье место заняла Иркутская область с показателем 215,3 тыс. м<sup>2</sup> нового жилья. Меньше всего жилья сдано в Республике Тыва. За I квартал 2017 года введено в эксплуатацию только 10,7 тыс. м<sup>2</sup>.

Напомним, однако, что в регионе принята и реализуется госпрограмма «Стимулирование развития жилищного строительства в Новосибирской области на 2015–2020 годы», утвержденная в 2015 году. В паспорте программы записано, что в ходе ее реализации планируется достичь следующих результатов: «В 2020 году годовой объем ввода жилья на территории Новосибирской области достигнет 2,2 млн. м<sup>2</sup>, что на 35,1 % выше значения данного показателя в 2014 году, в том числе в Новосибирске – 1,395 млн. м<sup>2</sup>, на 16,3 % выше аналогичного показателя 2014 года, в прочих муниципальных образованиях Новосибирской области – 805 тыс. м<sup>2</sup>, что на 87,6 % выше аналогичного показателя 2014 года» [5].

Программа содержит и другие ожидаемые результаты. В частности, годовой объем ввода жилья экономического класса в 2020 году должен составить 1,2 млн. м<sup>2</sup>, увеличение значения данного показателя по сравнению с 2017 годом составит 15,7 %, а годовой объем ввода малоэтажного жилья в 2020 году достигнет 835 тыс. м<sup>2</sup>, что на 39,2 % выше значения данного показателя в 2017 году, в том числе в Новосибирске – 130 тыс. м<sup>2</sup>, что на 35 % ниже значения аналогичного показателя 2017 года, в прочих муниципальных образованиях Новосибирской области – 705 тыс. м<sup>2</sup>, на 76,3 % выше значения аналогичного показателя 2017 года.

По информации заместителя председателя правительства – министра строительства Новосибирской области Сергея Боярского, реализация этой программы показала

эффективность поддержки индивидуального жилищного строительства, рост которого напрямую сказывался на общих масштабах жилищного строительства.

Для стабилизации ситуации в отрасли и достижения заявленных значений целевых показателей губернатор Новосибирской области Андрей Травников призвал членов областного правительства разрабатывать мероприятия и механизмы, способные исправить обстановку в отрасли, в том числе акцентировал внимание на необходимости активизации привлечения инвестиций в строительную отрасль региона.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Афонина А.В. Жилищное право: учебное пособие / А.В. Афонина. – М.: Дашков и К°, 2017. – 376 с.
2. Бузырев В.В. Жилищная проблема и пути ее решения в современных условиях / В.В. Бузырев, Н.Г. Селютина. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2017. – 335 с.
3. Николаев С.В. Система строительства жилья для будущих поколений / С.В. Николаев // Жилищное строительство. – 2016. – № 1. – С. 2-9.
4. Комплексное жилищное строительство в городах и районах Новосибирской области в 2018 году: статистический бюллетень / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области. – Новосибирск, 2018. – 50 с.
5. Информация о ходе реализации в 2018 году государственной программы «Стимулирование развития жилищного строительства в Новосибирской области на 2015 – 2020 годы» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://minstroy.nso.ru/page/116> (дата обращения 10.11.2018).

## TRENDS IN HUMAN RESOURCES SYSTEMS

V. S. Cherkasova, student  
V.V. Kuzmina, senior lecturer  
*Novosibirsk state agricultural university*

It is a well-known fact that the topic «Trends in Human Resources(HR) systems» is very interesting and relevant in our time. My grandmother has been working in this field for 25 years. She says that the area of personnel management is constantly progressing and changing. And also with each new generation a trend of personnel management is changed. I want to tell you about the modern trends of this. So what is personnel management? Personnel management is the planning, organization and stimulation of the workforce. Personnel management includes employment and development functions. It is based on human orientation. It tries to help workers fully realize their potential for the job. The organization is a basis for many enterprises. Therefore, in personnel management, the manager must understand the importance of the organizational structure. People are one of the basic elements of personnel management. In an organizational structure where the main objective is to achieve goals, the presence of labor becomes vital. Therefore, in order to achieve departmental goals, different kinds of people with different skills are appointed. Relationship between organization and job helps make a job effective and significant. The relationship between people and organization is equally important. People should be at the centre of attention. The leaders of each enterprise ought to focus on providing the best conditions for their employees' development and treat them with respect. In a constantly changing environment people have to avoid threats. The main task for managers is to lead them in a way that will help employees use their full potential for their own and the company's benefit. According to the global studies, the main External factors influencing the personnel management are technological progress, demographic changes and geopolitical situation. Also, let's consider the four internal factors

affecting personnel management. In my opinion they are the most important factors. To create the organization, which can show efficiency during the periods of continuous changes you need to implement the human factor for personnel management. This means that companies should define corporate values, develop a set of skills and qualities for employees. Corporate culture is the main competitive advantage and it is the only and most important factor that can be controlled in a changing environment. For many years the focus on HR was to automate and integrate HR practices. This meant online payroll, record-keeping, learning management, resume capture, interview and hiring, assessment, performance appraisals, compensation, management, resume capture, interview and hiring, assessment, performance appraisals, compensation, etc.

In order to provide a positive employee experience, companies need to change the way they manage functions, which include workforce planning, recruitment and selection, training and development, performance management, recognition and reward, career development and leadership. The second factor is labor planning. This allows companies to make staff take decisions to implement a business strategy. Personnel's planning is crucial for success of the organization. Therefore, companies plan to invest in employee training - within management changing and workforce planning. The companies also have to consider the possibilities of involvement of the joint labor. Usually, companies attract external industry experts, freelancers, contractors for specific projects or seasonal employment. It is expected that their share in the overall structure of the labor force will increase to 30% in the next 10 years. Search for talent - went far beyond the direct search and recruitment of employees, involving all departments and activities of the company in this process. Most of the existing models are quickly becoming obsolete, since they do not meet the requirements of the latest technologies, changing the needs of business and the growing opportunities of candidates. The main areas of recruitment include reviewing the search process, developing the employer's brand and using modern technologies. Therefore, staff training and development is the fourth and one of the most important factors. An effective learning process is aimed at providing employees with information that will help them develop the necessary skills to achieve the goals of the organization. Training programs contribute to the quick and successful adaptation of new employees and serve as a tool to attract and motivate, develop a sense of belonging to the company, which greatly increases the efficiency of work. The newest concept of learning combines both the very idea of permanent learning development and obtaining new qualifications, as well as tools that help bring this idea to life. Many companies have already realized the need to change the approaches to corporate training and have undertaken themselves to adapt training programs and introduce new tools for staff development. Search for talent - went far beyond the direct search and recruitment of employees, involving all departments and activities of the company in this process. Most of the existing models are quickly becoming obsolete, since they do not meet the requirements of the latest technologies, changing the needs of business and the growing opportunities of candidates. The main areas of recruitment include reviewing the search process, developing the employer's brand and using modern technologies. Therefore, staff training and development is the fourth and one of the most important factors. An effective learning process is aimed at providing employees with information that will help them develop the necessary skills to achieve the goals of the organization. Training programs contribute to the quick and successful adaptation of new employees and serve as a tool to attract and motivate, develop a sense of belonging to the company, which greatly increases the efficiency of work. The newest concept of learning combines both the very idea of permanent learning development and obtaining new qualifications, as well as tools that help bring this idea to life. Many companies have already realized the need to change the approaches to corporate training and have undertaken themselves to adapt training programs and introduce new tools for staff development. Personnel performance management is the next and one of the key factors, since only a strategic and integrated approach to employee performance management can ensure the success of an organization. Conducting a regular assessment of staff performance allows you to coordinate personal and corporate goals in order to identify areas for further development and directions for the most productive work of employees and the organization as a whole. According to a review of human resources management

policies and practices, 86% of companies in Ukraine rate the work of employees, 61% of which do it once a year. In modern conditions, it is becoming increasingly difficult for an employer to remain competitive and attract talented specialists. Most often, companies feel the need for additional measures to attract and retain the best employees. In addition to increasing wages and bonuses, advanced companies seek to comprehensively revise the approach to the reward system, ensuring its uniqueness. In addition to increasing salaries and bonuses, leading companies seek to comprehensively revise the approach to the reward system, ensuring its uniqueness. According to studies conducted globally, career growth remains a key factor among students to choose a job. At the same time, experienced candidates prefer comprehensive development. In this regard, more and more companies are moving to flat organizational structures, in which employees grow not only vertically, but also horizontally, actively joining cross-functional projects. I would like to conclude that it is important to note the most important task of HR specialists in this direction should be to create conditions under which employees can actively develop and meet current and future business requirements. Personnel performance management is the next and one of the key factors, since only a strategic and integrated approach to employee performance management can ensure the success of an organization. Conducting a regular assessment of staff performance allows you to coordinate personal and corporate goals in order to identify areas for further development and directions for the most productive work of employees and the organization as a whole. According to a review of human resources management policies and practices, 86% of companies in Ukraine rate the work of employees, 61% of which do it once a year. In modern conditions, it is becoming increasingly difficult for an employer to remain competitive and attract talented specialists. Most often, companies feel the need for additional measures to attract and retain the best employees. In addition to increasing wages and bonuses, advanced companies seek to comprehensively revise the approach to the reward system, ensuring its uniqueness.

In addition to increasing salaries and bonuses, leading companies seek to comprehensively revise the approach to the reward system, ensuring its uniqueness. According to studies conducted globally, career growth remains a key factor among students to choose a job. At the same time, experienced candidates prefer comprehensive development. In this regard, more and more companies are moving to flat organizational structures, in which employees grow not only vertically, but also horizontally, actively joining cross-functional projects. I would like to conclude that it is important to note the most important task of HR specialists in this direction should be to create conditions under which employees can actively develop and meet current and future business requirements.

#### REFERENCES

1. HR. [Electronic resource]. - URL: [http://www.tutorialspoint.com/human\\_resource\\_management/human\\_resource\\_management\\_training\\_and\\_development.htm](http://www.tutorialspoint.com/human_resource_management/human_resource_management_training_and_development.htm)
2. HR. [Electronic resource]. - URL: [http://psychology.wikia.com/wiki/Personnel\\_management](http://psychology.wikia.com/wiki/Personnel_management)
3. HR. [Electronic resource]. - URL: <https://testmyprep.com/subject/management/personnel-management-system-of-the-organization>
4. Egorshin A.P. Personnel management: a textbook for high schools [Upravlenie personalom]. 3-e izd. N. Novgorod: NIMB, 2001
5. Zabrodin Iu.M. Personality psychology and human resource management [Psikhologiya lichnosti i upravlenie chelovecheskimi resursami]. M.: Finstatinform, 2002.

# GOVERNMENT SPENDING

Н.Е. Чернобровенко, студент

В.И. Перкова, студентка

Е.Ю. Сементовская, старший преподаватель

*Новосибирский государственный аграрный университет*

In this paper we shall analyze government spending in different countries. A great deal is being written and said about government spending. To start with, it is important to be clear about the definition of government spending. For the purposes of this essay, the term *government spending* will be taken to mean any sort of expenditure made by governments which function at local, regional, and national levels. These government expenditures are commonly understood to mean the payments to all government employees, money used for military spending and expenses to provide social benefits to the citizens of the country. It is agreed today that the finances for government spending are generally raised from levying taxes or borrowing. It is a well-known fact that in most countries, government spending makes up a significant portion of the gross national product. The authors of more recent studies have proposed that government spending is involved in several major areas, including future investments, acquisitions and transfer payments.

Let us now analyze these main government spending areas in more detail. As to future investments, they are a kind of government spending which is aimed at the long-term survival of the country. Financial resources seek to build and improve the infrastructure, such as buildings, roads, airports, etc. from a major component of this type of expenditure. Other future investments may include medical and technological research, government-subsidized housing construction, and any programs which are needed to improve or maintain the standard of living for citizens of the country [1].

It is important to emphasize that in some countries the development of public housing for the citizens of the country is defined as a future investment as well and we entirely agree to this point of view because dwelling can be extremely expensive either to buy or rent it and not every citizen of the country can afford it.

The second area of government spending is acquisitions. Acquisitions are understood as expenditures on goods and services intended for individual or national consumption. They are often regarded as final consumption expenditure, or general government spending. This type of government spending may comprise imports of goods, military acquisitions, financing costs for national defense, education expenditures, and administrative expenses such as salaries to government employees.

Let us examine these types of acquisitions in more detail to get a better understanding of government spending. First, as we have already mentioned, government spending can be used to pay for military acquisitions and defense financing. Most of these costs are required for conducting research because, if a scientific research is pursued under the auspices of the government, it often turns out to be a real breakthrough in science. Talking about financing costs for national defense, it is necessary to say that it can be a rather arguable point as most of the anti-war groups can come out against such expenditures. In particular, they may oppose any expenses aimed at the development and production of weapons. Historically, government spending increases during the war time. This is due to the fact that it is necessary to push the defense budget over in order to render help in the military actions.

Now let us consider one more type of acquisitions which is called education expenditures. First of all, it is necessary to mention that in a great deal of countries around the world, primary education is provided to pupils by the states on a no cost basis. Moreover, there are some countries, where even higher education is free for students. It means that the government of the country covers all the expenses. We endorse wholeheartedly the opinion that both school and higher education



should be free because it will let every person to get education which is good for the country and its further successful development.

The third type of acquisitions includes salaries to government employees. Government employment, which is often known as the term *the public sector*, contains a lot of positions from elected and appointed political officials to career employees [2].

The last but not least type of acquisitions is the development of public hospitals. We agree that it is of paramount importance to have a free health care in order to have a healthy population.

Getting back to the main government spending areas, let us consider the third area which is called transfer payments. Some authors believe that transfer payments form a unique area of government spending that involves the transfer of money to eligible citizens or groups. When we say transfer payments we mean costs on social benefits such as state employee benefit plan, social welfare benefit, unemployment compensations, disablement payout, social welfare, and socialized health care.

For instance, in most countries, a part of government spending is devoted to the socialized health care. While some countries provide full government-funded health care to all citizens of the country, others only provide socialized health care to the poor or elderly. In many countries, medical care must be provided in emergencies, regardless of a person's ability to pay medical costs. These costs are often then paid for by the government. It is worth to note that these payments are often disapproved of by those who feel that the government should not be providing these services. We can see his point, but disagree to it entirely.

Anyway, transfer payments are categorized separately from general expenditure. The redistribution of national government funds to regional or local governments is also considered as transfer payments. Since these types of expenditures are redistributive, they are usually regarded as a distinct category of spending.

As to other areas of government spending, interest payments on debts or payments against an annual deficit may be included in them. The phrase “paying down the deficit” refers to government funds used to reduce the difference between revenues and budget. Since most modern governments operate in deficit, it is unusual for a national debt to ever be completely paid off. Regional and local governments, however, may be less able to operate in deficit, and thus often do a better job of remaining in balance.

Now let us turn our attention to the ways that the government uses to raise money. The main ones are by taxation and borrowing. The government taxes its citizens and the businesses doing business within its borders. Broadly speaking, a government that imposes higher taxes will provide more services to its citizens. In addition, governments will borrow both from foreign governments and its citizens in the form of government bonds.

Since the most government spending is funded primarily through tax revenues from its citizens, a persistent theme for discussion is the degree to which the government should spend this money. On the one hand, some researchers believe that most of government spending should be used to care for and protect citizens. On the other hand, their opponents claim that excessive government spending can dampen private enterprise and drive a country into debt. I entirely agree with the first opinion that since most of government spending come from taxes, this government spending should be mainly used to care for and protect its citizens.

To sum up, we suppose that our study serves as a window to an understanding of the importance of government spending to care for and protect the citizens of the country.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. What is Government spending? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.wisegeek.com/what-is-government-spending.htm> (дата обращения: 19.11.2018).
2. What is Public Spending? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.wisegeek.net/what-is-public-spending.htm> (дата обращения: 19.11.2018).

# КРАТКОСРОЧНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Ю.В. Чернова, студентка

Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Как область менеджмента управление персоналом предполагает наиболее эффективное использование человеческих ресурсов для достижения общих целей организации. По мнению Питера Ф. Друкера «Большинство работников организации составляют люди, которых в свое время учили применять на практике знания, теории и концепции. Эффективность таких работников определяется их конкретным вкладом в деятельность организации» [4].

Краткосрочные корпоративные программы в последнее время пользуются все большим спросом. Многие руководители поняли, что инвестиции в сотрудников, при всей их высокой стоимости, в конечном итоге все же приносят прибыль. Но это не моментальная отдача: порой приходится ждать довольно долго, пока полученные знания начнут реализовываться на практике [3].

Актуальность использования краткосрочных корпоративных программ в управлении персоналом заключается в том, что они позволяют воспроизводить заданную стратегию, помогают выявлять типичные ошибки, сформировать желаемую корпоративную культуру. Сотрудники получают готовые решения для типовых задач, а руководители организации – четко сформулированные, формализованные требования к результатам деятельности в управлении персоналом.

Далее мы рассмотрим краткосрочные корпоративные программы для ведения бизнеса (программу customized program и программу для топ-менеджеров от IE Business School) и их использование в управлении персоналом.

Краткосрочная программа customized program (краткосрочная корпоративная обучающая программа для сотрудников Hasbro) [3] включает в себя:

- изучение кейсов;
- занятия по развитию лидерских качеств;
- задачи, направленные на рассмотрение наиболее ярких примеров из практики общей стратегии, маркетинга и создания брэндов.

В качестве плюсов данной программы можно указать:

- позволяют руководителям использовать интеллектуальный потенциал бизнес-школ с минимальными временными затратами;
- обращение за советом к преподавателю или профессору бизнес-школы может обойтись намного дешевле, чем однократное приглашение высокооплачиваемого консультанта.

Минусом программы является ее высокая стоимость. Программа обходится компании Hasbro в 1000-1500 долларов за человека в день.

По официальным данным, на обучение 200 отобранных менеджеров планируется потратить от 1 до 1,5 миллиона долларов.

Краткосрочные программы для топ-менеджеров от IE Business School [2].

Программы от IE предлагает различные форматы краткосрочных программ для топ-менеджеров:

1. Программы по менеджменту для управленцев. Эти программы помогут развить навык стратегического видения, освежить знания трендов в менеджменте и повысить эффективность как лидера.

2. Специализированные программы для управленцев. Эти программы позволяют окунуться в отдельные дисциплины менеджмента вместе с лучшими преподавателями IE Business School и топ-менеджерами ведущих компаний.

3. Отраслевые программы для управленцев. На этих программах вы узнаете о последних трендах менеджмента в определенных отраслях и рынках.

4. Гибкое обучение онлайн. High Impact Online Programs (HiOPs) – это онлайн-программы, специально разработанные для тех, кто хочет быстро приобрести новые знания и навыки. Каждая программа длится в среднем 5 недель, и студентам необходимо уделять около 6 часов в неделю.

5. Акселератор карьеры. Онлайн-программа в формате «учебного лагеря» (bootcamp) нацелена на развитие определенных профессиональных и личностных качеств, которые необходимы для расширения карьерных перспектив в условиях постоянно меняющегося рынка. IE Data Science Bootcamp – это инновационная, 10-недельная программа, предназначенная для обучения нового поколения аналитиков, мыслящих стратегически и бизнес-ориентированно, и пользующихся большим спросом на рынке труда.

С вопросами управления персоналом в большей или меньшей степени сталкивается руководитель каждой организации. В современных условиях этими задачами занимается, как правило, менеджер по персоналу (директор по персоналу, руководитель отдела человеческих ресурсов и пр.). Это может быть один человек или структурное подразделение.

Сегодня быть успешным руководителем и грамотно решать задачи в области управления персоналом означает непрерывно приобретать новый опыт, уметь применять на практике получаемые знания. В решении этих задач на практике помогает использование краткосрочных корпоративных программ.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бизнес-образование в России: перспективы направления и программы обучения [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://www.aif.ru/boostbook/biznes-obrazovanie.html>

2. Краткосрочные программы для топ-менеджеров от IE Business School [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://www.e-executive.ru/management/market/1987673-kratkosrochnye-programmy-obucheniya-dlya-top-menedzherov-ot-ie-business-school>

3. Плюсы и минусы краткосрочных программ Автор: The Chief Executive Источник: MBAConsult [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://ubo.ru/articles/?cat=110&pub=285>

4. The Essential Drucker // Selections from the management works of Peter f. Drucker (Друкер, Питер, Ф. Энциклопедия менеджмента: Пер. с англ. Издательство «Вильямс» 2017. – 432 с.)

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Д.В. Чечко, студент

Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Производство сельскохозяйственной продукции является важной частью экономики России, основой продовольственной безопасности государства. Рехтина Г.А. отмечает, что в настоящее время экономическая ситуация в России «способствует развитию среднего и мелкого предпринимательства на селе. Это потенциальная ниша для фермеров, в которой они могут отделить свою продукцию от массовой и быть наиболее конкурентоспособными.

Производство многих видов сельскохозяйственной продукции сдвинулось из крупных сельскохозяйственных организаций в крестьянских (фермерских) хозяйствах, хозяйства индивидуальных предпринимателей и личных подсобных хозяйствах» [3].

Сельское хозяйство в России имеет ряд особенностей, определяющих развитие отрасли на данный момент:

1. Рисковый характер земледелия во многих регионах Российской Федерации, подверженность влиянию климатическим факторам;
2. Несоответствие себестоимости сельскохозяйственной продукции и рыночной ценной на неё, что требует государственных дотаций;
3. Устаревшее оборудование, недостаток рабочей техники;
4. Инфраструктура села: бездорожье, слабая степень газификации, отсутствие школ, больниц, детских садов и мест проведения досуга;
5. Отсутствие конкурентно способных заработных плат;
6. «Старение» кадров, нежелание молодых специалистов связывать свою жизнь с сельским хозяйством.

Все перечисленное определяют обеспеченность предприятий сельскохозяйственной отрасли трудовыми ресурсами. Также практика обеспеченности трудовыми ресурсами предприятий сельскохозяйственной отрасли во многом определяется сезонностью деятельности и разной степенью занятости работников в разные времена года.

На основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) «Об образовании в Российской Федерации», государство и организации начали обучать молодежь на целевой основе с дальнейшим трудоустройством. По мнению Пичугина А.П и Гааг А.В. «молодые специалисты не возвращаются обратно в село, из-за отсутствия перспектив. В последние годы на предприятиях сельского хозяйства остаются трудиться около 20% выпускников высших учебных заведений, это согласно данным органов управления Агропромышленного Комплекса. Сменяемость руководителей предприятий, как и уровень текучести кадров, является очень высоким». [1].

В настоящее время необходимо сделать так, чтобы процесс привлечения квалифицированных работников на предприятия являлся целесообразным. Холод Л.С. отмечает, что необходимо развивать современную систему подготовки специалистов, которая «будет привлекать молодых и перспективных людей, ранее определившихся с выбором своего профессионального пути, для обеспечения предприятий сельского хозяйства высококвалифицированными кадрами. следует сделать акцент на молодых людях, желающей трудиться в сельскохозяйственной отрасли, умеющей и желающей создавать новые условия для эффективного производства сельскохозяйственной продукции, обустроить село, создать условия для труда и досуга. Данным образом нужно выстраивать профессионально ориентационную работу среди сельских школьников, чтобы после своего обучения они и проводили мероприятия по улучшению своего поселка» [4].

Согласно данным Росстата, в скором времени численность жителей сёл будет уменьшаться, потому что большая часть населения проживает в городах, численность сельских жителей в 3 раза меньше городского населения [5].

Для того чтобы эта тенденция не сохранялась, необходимо начать, развивать инфраструктуру, создавать рабочие места, улучшать условия жизни, вкладывать средства в обновление материально-технической базы сельского хозяйства, улучшать условия труда на предприятии, увеличить рост производительности труда при помощи современных промышленных и ресурсосберегающих технологий. Подготовить высококвалифицированные кадры, для освоения новой высокопроизводительной техники.

Требуется создать механизм регулирования трудовой обеспеченности сельскохозяйственных организаций и увеличение эффективности использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственном производстве. При помощи этого механизма должны быть решены многие социально проблемы, такие как: формирование продовольственного рынка, функционирования сельскохозяйственных организации, рациональная занятость конкретного

работника, возрождение сёл [2].

В связи с высокой текучестью кадров, очень низкой обеспеченностью трудовыми ресурсами и отсутствия развитой инфраструктуры и рабочих мест. В настоящее время нужно создавать все больше стимулирующих условий для молодых специалистов, решивших заняться сельским хозяйством, по окончании вузов, разработать и внедрить новую систему материального и морально стимулирования персонала.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гааг А.В., Пичугин А.П. Экономическая эффективность рационального использования трудовых ресурсов в кормопроизводстве // «Вестник НГАУ» – 1 (38) / 2016 – С. 146-152.
2. Петренко И.А Экономика сельского хозяйства. – М.: высшая школа, 2010.
3. Рехтина Г.А. Органическое сельское хозяйство в России: проблемы и предпосылки развития // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса: сб. трудов научно-практической конференции преподавателей, студентов, магистрантов и аспирантов Новосибирского государственного аграрного университета (г. Новосибирск, 16-17 октября 2017), Выпуск 2. / Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск: ИЦ «Золотой колос», 2017. – С. 258-260
4. Холод Л.С Система государственного регулирования АПК. – М., 2012.
5. Сайт Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области (Новосибирскстат) [Электронный ресурс]: – Режим доступа: [novosibstat.gks.ru](http://novosibstat.gks.ru)

### **АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ КАК ПОСТАВЩИКА СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ**

К.Д. Чурилова, студент

Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

На протяжении последних лет в нашей стране много говорится о том, как важно развивать конкуренцию на рынке услуг в социальной сфере, как развитие конкуренции положительно повлияет на качество и доступность услуг, как вовлечение некоммерческих организаций в сферу предоставления услуг позволит расширить ассортимент. Межсекторное партнерство в России развивается в направлении поиска инновационных решений для социальной политики и повышения качества услуг.

Особо благоприятные условия создаются для некоммерческих организаций. В настоящее время важную роль в общественных процессах, которые способствуют благополучию населения, играют СО НКО.

Социально ориентированные некоммерческие организации – это некоммерческие организации, осуществляющие деятельность, направленную на решение социальных проблем, развитие российского гражданского общества.

Согласно Федеральному закону от 28.12.2013 N 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» социальная услуга это действие или действия в сфере социального обслуживания по оказанию постоянной, периодической, разовой помощи, в том числе срочной помощи, гражданину в целях улучшения условий его жизнедеятельности и (или) расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности [1].

Социально ориентированные НКО наряду с коммерческими и бюджетными организациями могут конкурировать за право оказывать такие услуги населению, в том числе и за счёт средств бюджета. Практика работы некоммерческих организаций в социальной сфере складывается давно и охватывает все отрасли: культура, спорт, здравоохранение, образование, молодежная политика, социальное обслуживание.

Привлечение некоммерческих организаций, как поставщиков социальных услуг, является одной из приоритетных мер государственной политики в социальной сфере. Так, согласно исследованиям Т.В. Ефериной «Перспективы НКО в качестве поставщиков общественной пользы», передавать часть государственных функций третьему сектору, это целесообразная и своевременная мера [4].

Так, ещё в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, одним из приоритетных направлений было прописано развитие некоммерческих организаций в сфере социальных услуг. И для реализации данного направления указана необходимость преобразовывать большинство государственных и муниципальных учреждений, оказывающие социальные услуги, в социально ориентированные некоммерческие организации и создавать механизм их привлечения на конкурсной основе, к оказанию социальных услуг [2]. Механизм доступа некоммерческих организаций к предоставлению социальных услуг был прописан в Федеральном законе от 28 декабря 2013 года № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», который вступил в силу с 1 января 2015 года. Официально на федеральном уровне в качестве субъектов, предоставляющих социальные услуги и осуществляющих социальное обслуживание, кроме ранее имеющих, были добавлены организации социального обслуживания негосударственные (коммерческие и некоммерческие) организации социального обслуживания, в т.ч. социально ориентированные некоммерческие, осуществляющие социальное обслуживание, организации. И таким образом социально ориентированные НКО утверждены в качестве составной части системы социального обслуживания Российской Федерации [1].

У социально ориентированных НКО, как у поставщиков социальных услуг есть ряд ключевых преимуществ:

1. гибкость социально ориентированной деятельности НКО;
2. возможность привлекать к решению социальных проблем дополнительные ресурсы, такие как труд добровольцев и частные пожертвования;
3. способность НКО продолжать социально ориентированную деятельность, развернутую в рамках совместных с государством программ и проектов при государственной поддержке, в условиях сокращения выделяемого на нее государственного финансирования;
4. способность обеспечить комплексный подход к решению проблем.

Перечень видов деятельности, осуществление которых является основанием для включения в реестр поставщиков социальных услуг прописан в Законе Новосибирской области от 18.12.2014 N 499-ОЗ «Об отдельных вопросах организации социального обслуживания граждан в Новосибирской области»:

- социально-бытовые;
- социально-медицинские;
- социально-психологические;
- социально-педагогические;
- социально-трудовые;
- социально-правовые;
- услуги в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности, в том числе детей-инвалидов;
- срочные социальные услуги [3].

Для того, чтобы социально ориентированные НКО могли стать поставщиком социальных услуг и получать государственную поддержку, они должны состоять в реестре

поставщиков социальных услуг. На 1.10.2018 г. в реестре Новосибирской области зарегистрировано 130 организаций, из которых 41 СО НКО.

Из числа СО НКО, включённых в реестр социальных услуг, преобладают общественные организации, их насчитывается 14, некоммерческих организаций – 7, автономных некоммерческих организаций – 6, благотворительных некоммерческих организаций – 5. Среди оказываемых услуг в основном социально-бытовые, социально-психологические, социально-медицинские и социально-педагогические.

За последние 5 лет данными организациями было реализовано множество проектов. Среди них проекты:

- Обеспечение равных возможностей в трудовых отношениях для беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.
- Поддержка семей с «трудными» детьми (совместно с БФ «Право на будущее»).
- Горячая телефонная линия для многодетных семей города Бердска (совместно с Общественной организацией «Совет многодетных семей города Бердска») и др.
- Проект «Поддержка сайта для родителей, воспитывающих детей-инвалидов»,
- Проект «Путешествие в мир православной культуры».
- Проект «Комплексная программа восстановительного лечения для детей с поражением опорно-двигательного аппарата, ДЦП и нарушением центральной нервной системы».
- Проект «Социальная адаптация и физическая реабилитация детей-инвалидов и их родителей».
- Интеграционная программа «Расширение сферы доступных услуг социальной реабилитации для людей с ограниченными возможностями».
- Проект «Мой спорт - моя игра», направленный на развитие спортивных настольных игр для людей с ограниченными возможностями.
- Проект «Информационно-консультативный центр экстренной социальной поддержки граждан» [5].

Как показало время, население предъявляет большой спрос к получению разнообразных, а самое главное, качественных социальных услуг. А социально ориентированные НКО, как поставщики социальных услуг, оказывают помощь в разных сферах и успешно реализуют множество проектов, которые помогают людям.

Таким образом, расширение списка поставщиков социальных услуг за счет социально ориентированных некоммерческих организаций позволяет существенно повысить эффективность использования ресурсов, расширить ассортимент оказываемых услуг. Вовлечение их в качестве поставщиков общественно полезных услуг становится трендом, а некоммерческие организации рассматриваются как перспективный и выгодный поставщик услуг ввиду большей клиентоориентированности, высокой доли нематериальной мотивации специалистов СО НКО, гибкости и инновационности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 28.12.2013 N 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».
2. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».
3. Закон Новосибирской области от 18.12.2014 N 499-ОЗ «Об отдельных вопросах организации социального обслуживания граждан в Новосибирской области».
4. Перспективы НКО в качестве поставщиков общественной пользы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zircon.ru/upload/iblock/> (дата обращения 07.10.201).
5. Реестр поставщиков социальных услуг Новосибирской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mtsr.nso.ru/page/1382> (дата обращения 09.10.201).

# КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Д.М. Шакуров, магистрант

С.А. Ксенофонтова, магистрант

И.А. Бородин, магистрант

Научный руководитель: С.А. Шелковников, доктор экон. наук, профессор

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Главной задачей управленческого процесса является успешная деятельность организации, что предполагает системное решение комплекса проблем, связанных с поиском, отбором, наймом, обучением оценкой и стимулированием работников. В данный период времени в управлении персоналом как в теоретическом аспекте так и в практике пристальное внимание уделяют компетентностному подходу, именно он и позволяет целенаправленно выстроить систему управления персоналом.

По мнению Калошиной Т.Ю. и Толстовой И.Э. «экономика и общество, в настоящее время стремительно выдвигает новейшие требования к управленческим навыкам и к личностным качествам персонала организации. Увеличение объема умственного и творческого труда, требует новых знаний, и выхода на новый уровень профессиональных управленческих умений и навыков». [4]

Стоит отметить, что необходимо понимать, что, несмотря на возрастающую популярность компетентностного подхода, в настоящее время сложно найти общепринятый взгляд на его типологию и структуру компетенций. По мнению Калошиной Т.Ю. и Толстовой И.Э. «существует серьезная терминологическая путаница в определениях компетенции и компетентности. На практике многие организации объединяют задачи, результаты работы и поведение в одно определение компетентности и компетенции». [4] В результате такого объединения эти два понятия становятся очень схожи, и не всегда остается шанс отличить одно от другого. Но еще привычнее связывать описание компетенций со способностями, отражающими стандарты поведения, а не с решением задач или с результатами работы.

Понятие «компетенция» появилось во второй декаде XX-го века. Ввел в лексикон данное слово психолог Д.Мак Клеелланд. Так получилось, что в новейшее время огромное внимание уделили вопросу профессиональной компетенции не только в управленческой работе, но в любой другой деятельности. В наше время компетенции являются чуть ли не главным инструментом успешного рабочего процесса. Д.Мак Клеелланд предложил при оценке персонала использовать компетентностный подход, основывающийся на идее переменных компетенций. Стоит отметить, своей популярностью понятие «компетенция» обязан Р. Бояцису, именно он использовал его в современной трактовке в своем исследовании «компетентный менеджер в начале 80-х годов прошлого века.

Уже в начале 90-х годов начали появляться другие термины такого определения как «компетенция» братья Спенсеры под компетенциями понимают базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному или наилучшему на основе критериев исполнению работы.

В книге «Компетенции на работе. Модели эффективной работы», эта книга вышла в 1993 году, предложена новая структура компетенций, включающая когнитивные поведенческие компоненты. Также разработан словарь, где более 300 индикаторов, они определяют 21 компетенцию, также там присутствуют примеры использования подхода с помощью компетенций в различных управленческих ситуациях. [6].

Американский подход к пониманию и определению компетенций повлиял на систему руководства большинства компаний, однако он стал использоваться более широко. Компетентностный подход уже не ограничивается его использованием лишь на уровне



руководителей, но применяется и для других категорий работников.

Компетенция – способность, отражающая необходимые стандарты поведения.

Как правило, компетенции представляются в виде определенной структуры. Каждая компетенция – это некий набор похожих поведенческих индикаторов. Индикаторы объединяются в блоки. Родственные компетенции объединяются в кластеры.

В разных видах источников есть множество компетенций, где-то их количество может превышать 500 а где-то хватает 100, все-таки большую роль играет источник литературы. На практике же могут применяться иногда не более 10 определенных компетенций, все-таки большую роль играет специфичность работы. В современных организациях можно увидеть огромное количество компетенций которые связаны как и с узкими специальностями так и с более широкими, это безусловно касается каждого сотрудника предприятия.

За последние пять лет именно вопрос подходящих компетенций для определенного типа сотрудника встает очень остро на предприятиях нашей страны. На высокотехнологичных предприятиях трудятся в большей степени люди уже близкие к пенсионному возрасту, для них этот вопрос встает еще более остро, можно взять в пример страну восходящего солнца, там процесс повышения квалификаций или обучения поставлен на очень хорошо налаженный поток, про нашу страну здесь сложно так сказать. Не с проста Япония считается одной из главных сверхдержав по инновационному процессу, не только потому что у них новейшие разработки, точнее один из главных факторов успеха, но где могли быть эти инновации, без квалифицированных специалистов, с подходящим уровнем компетенций для определенного вида работ. К сожалению ветеранам труда уже более сложно перестроиться и найти в себе эти компетенции, но это возможно, в каждом из нас, кто прошел определенный путь учения, работы, общения с людьми, у них уже есть определенный набор важных компетенций, именно их и надо использовать на полные мощности, также с их помощью необходимо развивать и новые компетенции.

В одних случаях компетенции могут трактоваться как умения, знания и навыки, но с другой стороны, как совокупность определенных личностных характеристик.

Ряд попыток сделать общую терминологию предпринимали американские ученые в 90-е года прошлого века, но к сожалению не имели большого успеха о нынешнего времени. Понятие «competency» используемое в США дополняет собой такое понятие, как «competence» оно используется в профессиональных стандартах Соединенного королевства, сродным образом различает на такие подразделения как «быть компетентным» (соответствие требованиям работы) от «наличия компетенций» (обладание определенными признаками для выполнения работы)

Также стоит отметить, что в Американской трактовки определения «компетенция» разделена на несколько категорий:

- Организационная компетенция – факторы, которые позволят организации быть работоспособной;
- Ролевая (должностная) компетенция – исходя из первых слов, уже понятно, что здесь на первом месте стоит сам работник со своими личными компетенциям, для достижения эффективной работы, или выполнения какого-либо задания или роли;
- Персональная компетенция – здесь играют большую роль аспекты личности, сюда можно отнести результаты и достижения человека и его навыки [3].

Модель компетенций – это то, что необходимо для достижения как личностного роста, так и роста организации. Разные профессии диктуют свои условия поведения человека как профессионала, тем самым подкидывая ему самые неожиданные испытания, порой с которыми можно и нужно справляться определенными видами компетенциями.

Эксперты в области управления персоналом, дают рекомендации в организации описывать индикаторы компетенций для определенно сотрудник как идеал, и как будущий высококвалифицированный сотрудник, тем самым можно выразить так, что управленческие кадры, должны донести до сотрудников, понятие «работник будущего» именно к этому и должны будут стремиться как работодатель так и рядовые специалисты.

К примеру, такая компетенция, как работа в команде, для рядового сотрудника отдела может проявляться в следующих индикаторах: умеет работать в команде, не противится командной работе. Однако в контексте этой же компетенции начальнику отдела такого уровня развития компетенции явно недостаточно для эффективного исполнения своих должностных обязанностей: он должен не только быть «игроком команды», но и уметь формировать, развивать команду, сплачивать ее. Если речь идет о руководителе организации, то он должен уметь управлять группой команд, так как организация состоит из множества команд.

Анализируя имеющуюся по данной проблеме информацию, Калошина Т.Ю. и Толстова И.Э. утверждают, что «специалист становится компетентным только на основе наличия и развития у него компетенций» [4]. По мнению авторов «компетенция является первичным фактором профессиональной компетентности. При этом отмечается, что критериями профессиональной компетентности определены общественная значимость результатов труда специалиста, его авторитет, социально-трудовой статус в конкретной области знаний (деятельности)» [4].

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. – 392 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017 – 695 с. (ЭБС «Инфра-М»).
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управление персоналом: учебно-практическое пособие – Инфра-М, 2012 – 100с.
4. Калошина Т.Ю., Толстова И.Э. Компетентностный подход как парадигма профессиональной управленческой деятельности: Научное издание / Толстова И.Э., Калошина Т.Ю., Останин М.К., Соколов С.Л. – Казань, Издательство «Бук», 2016 – 38 с.
5. Калошина Т.Ю., Толстова И.Э. Проектная деятельность как инструмент мониторинга сформированности профессиональных компетенций управленческих кадров // Всероссийский научный журнал Профессиональное образование в современном мире, №3 (14), 2014 –С. 103-109.
6. Леонова О.В., Колосова О.В. Компетентностный подход как способ управления персоналом предприятия // Вестник Тамбовского государственного технического университета. 2010. Т. 16. № 4. – С. 1000.
7. Мошняга В.П. Международный опыт социальной политики и социальной работы: Курс лекций / М.: Изд. Московского гуманит. ун-та, 2016. – 132 с.

## РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

М.К. Швабауэр, студентка

Научный руководитель: Б.А. Ковтун, канд. экон. наук, доцент

*Новосибирский государственный аграрный университет*

Молодежь является основной базой пополнения трудовых ресурсов в современной России. Решение проблем трудовой социализации и адаптации молодежи, развития и реализации личностных и профессиональных возможностей молодого поколения является одним из важнейших направлений государственной политики в России. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в

обществе. Вместе с тем она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

В настоящее время российская политика занятости определяет множество проблем, которые необходимо решить для обеспечения прав безработной молодежи. Основная задача государственной политики на рынке труда сегодня состоит в минимизации социально-экономических издержек безработицы и повышении мобильности и конкурентоспособности рабочей силы. К числу некоторых причин безработицы можно отнести несоответствие спроса рынка труда и предложения по подготовке специалистов, нежелание работодателей брать выпускников сразу после учебы без опыта работы. Также, в условиях спада промышленности многие молодые люди стали выбирать более престижные, на их взгляд, сферы деятельности, не связанные с производством. Незначительное число молодежи и выпускников занято в малом и среднем бизнесе [1].

Сегодня существует острая необходимость развития новых форм организации молодого поколения. Главная задача состоит в том, чтобы задать правильные ориентиры для осуществления мероприятий, направленных на создание эффективной системы общественно-государственной поддержки в сфере труда и занятости молодежи и стимулирования развития их творческой активности. Одним из таких направлений деятельности является содействие самозанятости безработных граждан, благодаря чему у человека есть возможность получить начальный капитал для реализации бизнес-идеи. Например, существуют субсидия, которая выделяется на конкурсной основе. Максимальная сумма, на которую может рассчитывать гражданин, желающий организовать собственное дело - 82 тысячи рублей. Но осуществлять предпринимательскую деятельность необходимо не менее года, при этом, нужно отчитаться документально за расходование выделенных средств. В противном случае, субсидия возвращается в полном объеме [3-4].

Молодежь – это социально-демографическая группа населения, нижняя возрастная граница которой устанавливается между 14 и 16, верхняя - между 25 и 30 годами. По состоянию на 1 января 2018 в Новосибирской области в возрасте от 15-19 лет проживает 124435 тыс.чел., 20-24 лет – 139904 тыс.чел., 25-29 лет – 226342 тыс.чел., 30-34 лет – 252604 тыс.чел. ( в том числе городское и сельское население) [5].

Численность занятых молодого возраста несравнима с занятостью населения в возрасте от 40 лет. Люди старшего поколения устойчиво лидируют на рынке труда, а вот численность безработной молодежи преобладает по сравнению с более старшим поколением города Новосибирска (см. табл. 1)

Таблица. Численность занятых и безработных по возрастным группам в Новосибирской области, в среднем за III квартал 2018 года [2]

| Наименование                       | в том числе в возрасте, лет: |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------------------------------|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                    | Всего                        | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-69 |
| Численность занятых, тыс. чел.     | 1337,2                       | 8,9   | 81,0  | 189,8 | 221,5 | 193,2 | 165,0 | 135,8 | 137,7 | 121,0 | 74,9  |
| Численность безработных, тыс. чел. | 94,3                         | 1,6   | 21,2  | 16,7  | 6,8   | 7,2   | 14,7  | 9,3   | 11,2  | 4,7   | 0,9   |
| Уровень безработицы, в %           | 6,6                          | 1,7   | 22,6  | 17,8  | 7,2   | 7,6   | 15,6  | 9,9   | 11,8  | 4,9   | 0,9   |

Рассмотрим главные проблемы трудоустройства молодежи. Различные опросы, анкетирования и исследования дают следующие причины:

1. Отсутствие трудового стажа и практического опыта работы.

2. Потеря востребованности (актуальности) профессии.
3. Несоответствие уровня профессиональной подготовки требованиям работодателя.
4. Конкуренция между молодыми работниками и другими категориями работников.
5. Жилищные проблемы.
6. Слабое взаимодействие между органами занятости, образовательными

учреждениями и предприятиями.

Решение проблемы наличия практического опыта работы по профессии состоит в реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика применяется к таким категориям граждан как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Однако реализация этих льгот носит добровольно-принудительный характер. Эффективного механизма реализации этой практики на данный момент нет.

Поступая в то или иное образовательное учреждение, студент, по окончании, намерен пойти работать по специальности, которая в данный момент востребована на рынке труда. Но в связи с постоянными изменениями тенденций актуальности профессий в стране, к моменту завершения учебы, специальность может потерять свою значимость. Поэтому нужно налаживание механизма, при котором образовательные учреждения будут заключать с предприятиями прямые договора на обучение специалистов требуемых специальностей, и тогда вероятность востребованности студента и его знаний на рынке труда увеличится.

Более трети молодых людей, выражают опасения потерять работу. Определенной гарантией для молодежи от безработицы, а также возможностью доступа к более привлекательной занятости выступают повышение профессионального уровня и получение качественного высшего образования. Это подчеркивает необходимость расширять образовательные возможности для молодежи, увеличивать доступность, прежде всего качественного высшего образования, но также и других форм дополнительного и профессионального образования, повышения профессионально-квалификационного уровня. Осуществить реализацию государственных программ развития профессионального и дополнительного образования, подготовку конкурентоспособной рабочей силы.

Органы местной администрации должны активно следить за положением на рынке труда. Создать мониторинг-группу за деятельностью государственных служб занятости и городской биржи труда, оказывая необходимую финансовую помощь и организационно-правовую поддержку (при выплате пособий, оплате стажировок, финансировании и организации профессионально-консультационных массовых мероприятий и т.п.); обеспечить тесную взаимосвязь в системе: местные органы самоуправления - вузы - рынок труда.

Развитие новых эффективных и высокотехнологических рабочих мест поможет ослабить конкуренцию между молодыми работниками и другими категориями работников (мигранты, работники со стажем, пенсионеры и др.), так как не многие нынешние работники могут совладать с новым техническим оснащением.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авраамова, Е.М., Беляков, С.А., Логинов, Д.М., Полушкина, Е.А. Механизмы трудоустройства российской молодежи / Е.М. Авраамова, С.А. Беляков, Д.М. Логинов, Е.А. Полушкина. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. – 106 с. (Научные доклады: социальная политика)
2. Занятость и безработица в Новосибирской области за III квартал 2018 года [Электронный ресурс] // Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области, 1999 - 2018. URL: [http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/novosibstat/resources/](http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/resources/)
3. Кязимов К.Г Технологии восхождения молодых специалистов к профессиональной компетентности // Труд и социальные отношения. – 2017. – № 8. – С. 6.
4. Муниципальное управление социально-экономическим развитием Маслянинского района Новосибирской области: монография / В.В. Леонов, В.Н. Папело, В.М. Головки [и

др.]; под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. В.Н. Папело. – Новосибирск: Сиб. акад. гос. службы, 2008. – 408 с.

5. Распределение численности населения Новосибирской области по полу и возрастным группам на 1 января 2018 года. [Электронный ресурс] // // Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области, 1999 - 2018. URL: [http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/novosibstat/resources/](http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/resources/)

## **ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЕКРУТМЕНТА В РОССИИ**

В.А. Швец, магистрант

Научный руководитель: А.В. Черепанов, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Рекрутмент, или подбор персонала – это процесс привлечения, отбора и подбора квалифицированных специалистов для работы. Как правило, в средних и крупных организациях этим вопросом занимается специалист по подбору персонала, но часто компании также пользуются услугами кадровых агентств.

Принято считать, что рекрутмент – это бизнес-процесс, который появился в России только после того, как получил широкое распространение на Западе. Однако, это не совсем так. Действительно, рекрутмент зародился в западных странах, однако в России он появился гораздо раньше, чем принято думать.

Первым на этот бизнес-процесс обратил внимание никто иной, как Пётр I. Он в свое время завербовал несколько сотен профессионалов в области кораблестроения, инженерии и экономики, как из числа соотечественников, так и из зарубежных стран. Тогда, разумеется, он не владел таким объёмом информации, как современные рекрутеры, однако целью его являлся подбор самых лучших кадров.

Следующей исторической личностью, зарекомендовавшей себя как опытный HR-менеджер, является С. Ю. Витте. Под его руководством работало около 30000 чел., которые не только являлись профессионалами своего дела, но и поддерживали общий корпоративный дух подразделения: сотрудники поддерживали друг друга и были готовы пожертвовать всем ради общего дела. В ходе своей деятельности Витте посещал различные ведомства, где, встретив человека, отличавшегося выдающимися способностями, немедленно переманивал к себе. Благодаря такой продуманной HR-стратегии, казенное железнодорожное хозяйство страны в те годы стало приносить доселе невиданную прибыль [5, с.27].

В Советском Союзе, с его политической системой, задатки рекрутмента сошли на нет. Хотя кадровые отделы уже появились в организациях, единственным их назначением было ведение кадрового делопроизводства. Тогда работу получали благодаря распределению после университета, меняли работу очень редко.

В России слово «рекрутинг» впервые услышали лишь в 90-х, и популяризации этого понятия во многом поспособствовала опубликованная в газете «Известия», написанная В. Захарько статья под названием «Охотники за головами». В своей статье автор рассказал о впечатлениях, полученных в ходе проведения интервью с одним из сотрудников одного из американских кадровых агентств, а также описал, как данная организация работает. Впоследствии вышеуказанная статья стала первым учебным материалом для начинающих российских эйчаров. Стоит отметить, что дату выхода статьи, а именно 20 сентября 1991 г., принято считать днем рождения российского рекрутмента [3, с.14].

В 90-х гг. XX века у российских предпринимателей не было представления о рекрутменте, который был уже освоен на Западе. Однако они всё больше понимали

актуальность изучения этого вопроса. Знакомство с рекрутингом в России произошло столь внезапно и стремительно, что развитие HR-сферы пошло довольно специфичным путем. Дело в том, что в Европе и США рынок рекрутинговых услуг сформировался из сферы управленческого и финансового консультирования. Таким образом, «созревание» рекрутерских агентств там происходило практически параллельно с «созреванием» заказчика, что существенным образом способствовало быстрому росту признания и профессионализма агентств. У нас же рекрутмент оформился сразу как самостоятельный вид бизнеса, миновав этап консалтинга, а потому, цели и польза этого направления долгое время были непонятны ни работодателям, ни соискателям. Поэтому ещё какое-то время отношению к рекрутменту было неоднозначным.

Первое кадровое агентство, появившиеся в Москве в 1989 г. называлось «ИКБ «Бизнес-Тест», ТРИЗА, Московский кадровый центр». Однако, эта компания столкнулась с большими трудностями, поскольку мало кто понимал значимость рекрутинга и HR в целом. «Hill International» - первое иностранное агентство по подбору персонала в Санкт-Петербурге, начавшее свою работу в 1991 году. Далее на его основе создали первое конкурентоспособное кадровое агентство ООО «Арес» [1,с.58].

Считается, что именно кризис 1998 г. стал фактором, приведшим к интенсивному развитию деятельности рекрутинговых агентств. До кризиса персонально рекрутерские компании предоставляли только услуги по подбору персонала на постоянную работу, и лишь некоторые компании стали в кризисное время продвигать на рынок услуги по подбору временного персонала. Иные виды услуг, такие как: аутстаффинг персонала, проведение консультирования, расчет заработной платы персонала и дальнейшие перетрудоустройства сокращенных кадров на рынке кадровых услуг, предоставлялись только несколькими компаниями. В дальнейшем российскому кадровому бизнесу пришлось пережить еще одно потрясение – экономический кризис 2008 г., однако эти испытания пошли HR-сфере скорее на пользу: на рынке рекрутинговых услуг произошел естественный отбор, в котором «выжили» сильнейшие – те, кто не только смог предоставить качественные услуги, но и предложить принципиально новые технологии [2, с.15].

В настоящее время в России рекрутмент не достаточно популярен. Основными причинами такой ситуации являются:

- «особое видение» большинства российских предпринимателей;
- низкий уровень управленческих компетенций менеджеров и собственников компаний в большинстве организаций;
- неблагоприятная экономическая ситуация;
- ведение бизнеса с применением «серых» схем и ряд других факторов.

Анализ исторических аспектов развития бизнеса в современной России показал, что новые управленческие технологии приживаются непросто, медленно, однако в соответствии с законом развития это является неизбежным процессом. И прогресс в этом отношении все же происходит.

Следует признать, что в данный момент практически только в Москве по-настоящему сложился рынок «классического» рекрутмента. Многие московские компании открывают свои представительства и по всей стране, занимая на региональных рынках значительную часть. Наиболее популярен массовый рекрутмент, особенно на рынках где появляются новые организации.

«Особую категорию кадровых агентств составляют агентства по трудоустройству и информационные компании. Агентства по трудоустройству, не ориентированные на корпоративные заказы, составляют достаточно большую прослойку кадровых агентств. В основном это новички, пробующие заниматься трудоустройством соискателей за счет самих соискателей. При относительной дешевизне услуг такой способ поиска приличной работы вполне доступен многим, поэтому с клиентами у «обычных» агентств по трудоустройству

проблем нет. Игнорировать информационные компании, которые предлагают за деньги распечатки из различных баз данных, открытых источников, также некорректно» [4].

Потребность в массовом рекрутинге у организаций происходит не только с расширением бизнеса, открытием новых организаций. Можно констатировать, что сезонность в деловой активности, также значительно повышает потребность в услугах кадровых агентств по подбору персонала.

Массовый подбор персонала имеет ряд особенностей в работе служб управления лом персоналом организаций. В результате исследования выделены следующие особенности:

- большая трудоёмкость работ;
- высокий уровень интенсивности работы специалистов по подбору персонала и линейных руководителей;
- разрозненность взглядов на данный процесс внутри организаций;
- ограниченность временных параметров, приводящая к снижению качества подбора;
- недостаток времени на адаптацию принятых сотрудников.

Сейчас рекрутинг является очень востребованной бизнес-услугой, а в ценности персонала не сомневается никто. Поскольку количество кадровых агентств растёт каждый год можно сделать вывод, что это направление бизнеса имеет большой потенциал развития.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волошин А. В. Кадровое управление. – М.: Менеджмент, 2015. – 140 с.
2. Гудин В. С. Управление подбором персонала // HR-менеджер. – №2 – 2017.
3. Денисова А. Н. Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности // Управление персоналом. – № 24 – 2016.
4. Швец В. А. Анализ кадровых агентств города Новосибирска / В. А. Швец, А. В. Черепанов // Современный взгляд на будущее управленческой науки: сборник трудов III научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления, Новосиб. гос. аграр. ун-т. Новосибирск, 2018. – С. 220-222.
5. Юдина П. В. Кадровая политика// Экономика и финансы: Дневник управленца. – №13. – 2017.

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МОНИТОРИНГА ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ

А.А. Шлотгауэр, магистрант

Научный руководитель: Е.В. Киселева, канд. пед. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

Мониторинг общественного мнения позволяет получить достоверную, своевременную и достаточную информацию о процессах, происходящих в различных сферах жизнедеятельности общества.

Основные методы исследования, применяемые в мониторингах общественного мнения:

- 1) анкетный опрос. Как правило, данный метод направлен на изучение общественного мнения в целом или общественного мнения какого-либо сегмента общественности;
- 2) контент-анализ. Данный метод направлен на изучение содержания средств массовой информации, законодательных и иных документов, имеющих важное значение для анализа формирования и функционирования общественного мнения;

3) экспертный опрос. Например, в модели мониторинга информационной безопасности региона России предполагается привлекать экспертов для выявления проблемных ситуаций, оценки влияния, значимости тех или иных факторов ситуации, а также для разработки рекомендаций, проектов. В отличие от массового опроса эксперты подбираются с помощью процедуры аттестации. Предполагается использовать для работы с экспертами сайты Internet.

4) фокус-группы. Данный метод направлен на получение информации с использованием групповых дискуссий для углубленного выявления содержательных характеристик общественного мнения (мотиваций, факторов поведения и т.д.) [1].

В работах российских исследователей просматриваются различные подходы к разработке системы мониторинга. Исследования в этой области ещё не обрели прочного методологического обеспечения. По мнению большинства авторов, под мониторингом общественного мнения понимается специально организованная и постоянно действующая система наблюдения, сбора, оценки и распространения информации, диагностика экономической и социальной обстановки, складывающейся на территории, анализ тенденций развития и остроты проблем, а также подготовка рекомендаций по принятию рациональных управленческих решений.

Формирование коммуникативной среды в условиях информационного общества стимулировало развитие новых инструментов сбора, анализа, хранения и передачи информации.

Наибольшую популярность в технологиях мониторинга общественного мнения получили интернет-технологии.

Информационные технологии являются важным инструментом формирования потребностей, взглядов, интересов, ценностных установок, наконец, инструментом воздействия на мировоззрение человека в целом, механизмом воспитания и обучения.

Существует три вида информационных технологий, которые могут иметь влияние на процесс формирования общественного мнения. Среди них выделяют: интернет, сотовая связь, информационные технологии, связанные с преобразованием и обработкой информации, среди которых можно выделить различного рода редакторы информации в визуальном, аудиальном или графическом виде [2].

Ускоренный рост Интернета открыл небывалое количество новых эффективных методов сбора, хранения, анализа и передачи исследовательской информации. На сегодняшний день среди исследователей методологические дискуссии вокруг онлайн-опросов сейчас куда более популярны, интенсивны и масштабны, чем те, которые касаются проблематики традиционных опросных методов (хотя и в данной сфере существуют довольно острые проблемы).

Еще одна значимая сторона новаций, которые принес Интернет в исследовательскую сферу, связана с тем, что опросная индустрия, в которой позиция респондента была исключительно пассивной, трансформируется в сторону большей демократичности. Оставаясь методом измерения, она приобретает свойства инструмента обогащения мнений. Появление особой культуры интернет-коммуникаций позволило большинству пользователей из пассивных получателей информации все чаще превращаться в ее распространителей. Средства общения, используемые в Интернете, сами побуждают к общению. Блоги и социальные сети востребованы из-за интереса пользователей к поиску информации и обмену ею в коммуникативной среде, в которой не существует границ [4].

Примером использования современных технологий мониторинга общественного мнения может послужить деятельность новосибирских ученых, предложивших применять методы математического моделирования для анализа трендов общественного мнения на материале Интернета и газетных публикаций. В 2015 году учёные из ФИЦ «Институт цитологии и генетики СО РАН» совместно с коллегами из Института вычислительной математики и математической геофизики СО РАН, Института физиологии и фундаментальной медицины СО РАМН и Института математики СО РАН им. С. Л. Соболева



СО РАН провели пилотное исследование общественного мнения по вопросам, волнующим жителей Новосибирска. Один из участников эксперимента, заместитель директора по общим вопросам, экономике и информационным технологиям ИЦИГ СО РАН Сергей Вячеславович Лаврюшев, так прокомментировал цель, задачи и ход исследования: «Мы живём в этом городе, и нам хотелось бы, чтобы здесь было хорошо. Для этого важно знать, что думают люди. Задача возникла в связи с тем, что я, как член Президентского совета по науке и образованию, работаю в группе по качеству жизни. Это понятие сегодня заменяет понятие уровня жизни – сегодня каждый человек сам оценивает, что для него плохо, а что хорошо. В ИЦИГ СО РАН уже несколько лет создаётся программный комплекс для изучения слабоструктурированных текстов. Изначально он делался для работы с научными данными, в первую очередь – биологическими. Однако после первых опытов оказалось, что его можно использовать и для обычной информации, которая находится в открытой прессе и социальных сетях. Эксперимент осуществлялся следующим образом: были построены определенные словари по темам, которые интересуют общество (ДТП, дороги и так далее), проведён анализ текстов, извлечённых из Яндекса в ограниченный промежуток времени – статей, касающихся Новосибирска и ранжированных по районам, времени и проблематике – и получены определенные корреляции. Всё это позволило построить сеть, которая даёт объективную картину мнений горожан по поводу той или иной проблемы. Мы можем давать рекомендации, в том числе и мэрии Новосибирска и районам, на какие проблемы люди обращают внимание в первую очередь, решение каких задач для них особенно важно. Идея заключается в том, что при мэрии города с участием институтов Сибирского отделения необходимо создать аналитический центр, который бы мог анализировать мнения из сети интернет, данные социологических исследований и печатных СМИ. Это бы позволило не только ситуативно решать уже произошедшие события, но и моделировать поведение людей и их ожидания, для того чтобы принимать заблаговременные меры по улучшению ситуации в городе и повышению уровня жизни» [3].

Не смотря на разнообразие методов мониторинга общественного мнения, существует ряд проблем для организации мониторинга общественного мнения с использованием интернет-технологий. Одной из них является неоднородная доступность информационно-коммуникационной инфраструктуры для граждан – как в силу технических особенностей интерфейса соответствующих сервисов (сложность для неопытных пользователей), так и в силу отсутствия у значительной части граждан доступа к интернету. Например, в последнее время органами публичного управления стал использоваться в качестве метода мониторинга общественный контроль методом опроса граждан, получивших услуги. Данный вид мониторинга проводится в многофункциональных центрах, на сайте Единого портала государственных услуг, на сайтах органах государственной власти и местного самоуправления. Однако вышеперечисленные сайты, имея разные способы регистрации, иногда являются достаточно сложными для граждан, особенно старшего поколения, которые путаются, пугаются и не хотят пользоваться данными ресурсами.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Епархин, О.В. Социология общественного мнения [Текст]: учебник / О.В. Епархин. – М.: Академия, 2015. – 240 с.
2. Могилевский, О.В. Исследование общественного мнения в современной информационно-коммуникативной среде [Текст] / О.В. Могилевский // Журнал социальных и маркетинговых исследований. – 2016. – № 4. – С.1-7.
3. Колчанов, Н.А. Наука в Сибири [Электронный ресурс] / Н.А. Колчанов // Издание сибирского отделения Российской академии наук: Режим доступа: <http://www.sbras.info/news/novosibirskie-uchenye-predlozhili-sozdat-pri-merii-tsentr-po-izucheniyu-obshchestvennogo-mneniyu> (дата обращения: 13.10.2018).

4. Попова, Ю. Информационные технологии в системе формирования общественного мнения [Электронный ресурс] / Ю. Попова // Психология, социология и педагогика: Режим доступа: <http://psychology.snauka.ru/2015/07/5560> (дата обращения: 13.10.2018).

## **АКТУАЛЬНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА**

В.В. Юрченко, студентка

Научный руководитель: А.В. Черепанов, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

3 октября 2018 г. президентом РФ Путиным В.В. был подписан закон № 350-ФЗ от 03.10.2018 г. о поэтапном повышении пенсионного возраста граждан России с 2019 г. В связи с принятием поправок в федеральный закон, люди, готовящиеся и желающие уйти на пенсию в своё время, теперь обязаны продолжить свою работу в организации [1].

«Предпенсионный возраст в соответствии с новыми требованиями это период в течение пяти лет момента наступления возрастного предела, дающего право по новому пенсионному законодательству на страховую пенсию по старости, в том числе пенсию досрочную.

Поскольку общеустановленный пенсионный возраст будет ежегодно увеличиваться, то и норматив предпенсионного возраста тоже будет постоянно смещаться. Например:

- в 2018 г. стать пенсионером можно было бы при достижении возраста 55 и 60 лет, поэтому предпенсионерами считались бы женщины от 50 лет и мужчины – от 55;

- в 2019 г. общеустановленный пенсионный возраст будет увеличен на полгода (т.е. установится в значении 55,5/60,5 лет), поэтому предпенсионерами будут являться граждане в возрасте от 50,5/55,5 лет.

Переходный период, в течение которого будет происходить поэтапное увеличение пенсионного возраста, продлится до 2023 г.» [7].

В новых складывающихся реалиях переобучать свой персонал сможет сам работодатель, а также сотрудник может пройти в центре занятости, чтобы в течение 3-6 месяцев (с отрывом от работы) пройти программу переобучения по определённым необходимым специальностям для каждого региона (список ещё уточняется). Государство готово покрыть затраты на каждого сотрудника предпенсионного возраста на 3 месяца обучения в размере 33 тыс. руб. [2]

Центр занятости г. Новосибирска обустроил 60% людей предпенсионного возраста, стоящих на учёте. Самыми востребованными профессиями для г. Новосибирска на 2018 г. являются:

- профессии связанные с транспортом (водитель, машинист, операторы на различной технике, электромеханик, механик);

- ручная работа (токарь, столяр, сборщик, обрубщик, штукатур, фрезеровщик, бетонщик, кровельщик, жестянщик, кузнец);

- профессии в медицине (акушер, санитар, фельдшер);

- обслуживающий персонал (парикмахер, маникюрша, швея);

- работа с продуктами (повар, пекарь, формовщик теста) [5].

Чаще всего персонал предпенсионного возраста проходит переподготовку в центре занятости по таким направлениям, как работник маникюрного салона, бухгалтер, логист. Данное переобучение можно пройти без увольнения. Но для уволенных граждан есть

действует программа по организации переобучения за счет бюджета: заключается договор с образовательной организацией, платятся стипендия во время обучения в размере МРОТ [3].

Надёжнее всего людям предпенсионного возраста без работы обратиться за получением рабочего места к работодателям розничной торговли или в call-центры. Данные сферы всегда находятся в положении недостатка кадров и руководители, понимая положение людей, способны закрыть вакансии персоналом предпенсионного возраста.

Также исследуя рынок труда в России, выявлено, что в Краснодарском крае персоналу предпенсионного возраста государство может гарантировать:

- содействие в поиске подходящей работы;
- информирование о рынке труда;
- организация ярмарок вакансий и создание учебных рабочих мест;
- профессиональная ориентация;
- содействие в поиске оплачиваемых общественных работ.

Также столичный центр дополнительного профессионального образования «РУНО» проводит бесплатный дистанционный курс под названием «Персонал предпенсионного возраста. Руководство для HR» [6].

По исследованиям портала SuperJob выявлено, что большинство персонала предпенсионного возраста заинтересовано в дополнительном обучении или переобучении (табл.1) [4].

Таблица 1. Опрос россиян предпенсионного возраста о переподготовке

| Вариант ответа  | Все (%) | Мужчины (%) | Женщины (%) |
|---|---------|-------------|-------------|
| Не хочу проходить обучение  | 10      | 12          | 7           |
| Хочу повысить квалификацию по своей нынешней специальности                            | 36      | 32          | 40          |
| Хочу освоить другую профессию   | 25      | 25          | 24          |
| Хочу обучиться навыкам преподавания и наставничества в своей профессиональной области | 13      | 12          | 14          |
| Другое  | 5       | 5           | 6           |
| Затрудняюсь ответить  | 11      | 14          | 9           |

Женщины чаще готовы пойти на курсы переподготовки, чем мужчины. Но всё же многие готовы на обучение и переобучение, только каждый 10 житель страны уверен в своих силах и без переобучения. Около 11% опрошенных не могут принять решения по данному вопросу.

Соответственно, можно сделать вывод, что в связи с повышением пенсионного возраста появилась необходимость в обучении и переобучении персонала предпенсионного возраста. Вариантов организации обучения множество: курсы от центра занятости, курсы от руководителя, дистанционное обучение, обучение на рабочем месте и т. д. Государство планирует выделять на эти цели средства. То есть возможна благоприятная среда для поиска работы уволенных граждан, а также среда для обучения и переобучения.

Повышение пенсионного возраста актуально для нашей страны, однако, по нашему мнению, решение о пенсионной реформе, совершенно не подготовлено по многим аспектам, в частности настоящая государственная система подготовки и переподготовки не сможет в полной мере решить актуальной проблемы. Частные образовательные организации и сами работодатели также в настоящее время не готовы к новым вызовам.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий [Текст]: Федеральный закон от 3 окт. 2018 г. № 350-ФЗ // Кремль. – 2018.
2. Зеновина, В. Повышение пенсионного возраста: за и против / В. Зеновина // Гарант. – 2018. Режим доступа: <http://www.garant.ru/article/1207923/> (дата обращения 28.10.2018).
3. Сергеева Е. Как будут переучивать российских пенсионеров. / Е. Сергеева // Экспертная газета. – 2018. Режим доступа: <https://www.eg.ru/society/579738-kak-budut-pereuchivat-rossiyskih-pensionerov-072439/> (дата обращения 28.10.2018).
4. Исследовательский центр портала SuperJob. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/about/> (дата обращения 28.10.2018).
5. Центр занятости населения города Новосибирска. Режим доступа: <http://www.gczn.nsk.su/> (дата обращения 28.10.2018).
6. Министерство труда социального развития Краснодарского края. Режим доступа: <http://sznkuban.ru/> (дата обращения 28.10.2018).
7. Предпенсионный возраст: переподготовка и трудоустройство с 2019 года по специальной государственной программе/ Режим доступа: [trudoustrojstvo-s-2019-goda-po-specialnoj-gosudarstvennoj-programme](http://trudoustrojstvo-s-2019-goda-po-specialnoj-gosudarstvennoj-programme) / Режим доступа: <http://sznkuban.ru/> (дата обращения 28.10.2018).

## АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

С.Е. Ядрова, студентка

Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

В настоящее время ни экономика государства, ни деятельность юридических и физических лиц не может обойтись без расчетов своего дохода, которые позволяют поддерживать эффективное функционирование организаций и жизнедеятельность населения в целом.

Под доходом понимается совокупность денежных средств и материальных благ, которым обладает человек, социальная группа и население в целом. Как можно заметить, данное понятие включает в себя две стороны – денежную и материальную [2].

Денежные доходы – это сумма всех денежных поступлений за конкретный период времени. К таким поступлениям относят оплату труда (заработная плата), доходы от предпринимательской деятельности и предоставления всевозможного рода услуг, доходы от всех форм собственности и безвозмездные денежные поступления, пособия, социальные трансферты.

Натуральные доходы – это совокупность всех материальных услуг и благ, которые предназначены для собственного потребления в границах домашних хозяйств.

Существенными источниками получения доходов являются оплата труда, социальные выплаты, доходы от предпринимательской деятельности и собственности.

По состоянию на 2017 год среднедушевые денежные доходы по Новосибирской области за счет всех составляющих (оплата труда, социальные выплаты, доходы от предпринимательской деятельности, доходы от собственности и прочие) составили 25230 рублей за год, что на 177 рублей меньше по сравнению с предыдущим годом (табл.1). В то же время по отношению к 2013 году этот показатель вырос на 2633 рубля [5].

Таблица 1. Динамика социально-экономических показателей Новосибирской области

| Год   | 2013   | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| Среднедушевые доходы, рублей  | 22 597 | 23 110 | 24 176 | 25 407 | 25230  |
| Среднемесячная номинальная заработная плата, рублей                               | 25528  | 27214  | 28046  | 30151  | 32287  |
| Численность трудоспособного населения, тыс. человек                               | 1434,0 | 1431,0 | 1441,1 | 1453,2 | 1428,2 |
| Численность безработных, тыс. чел.  | 84,2   | 73,6   | 98,9   | 107,6  | 85,1   |
| Уровень безработицы населения, %  | 5,9    | 5,1    | 6,9    | 7,4    | 6,0    |
| Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, % | 14,4   | 15,2   | 18,3   | 17,0   | 17,2   |

Размер среднемесячной заработной платы за 2013-2017 годы в номинальном выражении возрос в 1,3 раз, с 25528 рублей в 2013 году до 32287 в 2017 году (табл. 1) [5].

Увеличению оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников способствовало повышение минимального размера оплаты труда (МРОТ) с 5205 рублей в 2013 до 7800 рублей в 2017 году (табл. 2) [3]. Увеличение минимального размера оплаты труда должно в полной мере обеспечить государственные гарантии в доле размера оплаты труда и упорядочить ситуацию со стоимостью рабочей силы на рынке труда.

Таблица 2. Динамика минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, руб.

| Год  | 2013 | 2014 | 2015 | 2016   | 2017 |
|------|------|------|------|--|------|
| МРОТ | 5205 | 5554 | 5965 | с 01.01.2016 - 6 204<br>с 01.07.2016 - 7 500 | 7800 |

Численность трудоспособного населения в соотношении 2017 года с 2013 уменьшилось на 5,8 тыс. человек, что составило 1433,1 тыс. человек (табл. 1) [4]. Такая отрицательная динамика влияет на уменьшение безработицы, но создает проблему дефицита рабочей силы и уменьшения валового регионального продукта.

Общая численность безработных составила 85,1 тыс. человек, что по сравнению с предыдущим годом на 22,5 тыс. человек меньше, хотя до этого, в течение четырех лет, наблюдалась положительная динамика (табл. 1). В то же время, уровень общей безработицы увеличился до 6% в 2017 году, тогда как в 2016 этот показатель составлял 7,4% [4]. Пятилетний анализ показывает волновую динамику. При этом были созданы дополнительные мотивации для обращения в государственные учреждения службы занятости и регистрации в качестве безработного, такие как получение разнообразных видов услуг и социальных льгот.

Следующим, не менее актуальным показателем, является бедность. Границей бедности в настоящее время является величина прожиточного минимума.

Расчет величины прожиточного минимума производится с учетом положений Федерального закона от 3 декабря 2012 года №277-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» и на основе прогноза индекса потребительских цен на товары и услуги, формирующих потребительскую корзину.

С 2013 года величина прожиточного минимума увеличилась на 3478 рублей и на конец 2017 года составила 10573 рубля [5]. В перспективе увеличение величины прожиточного минимума должно оказать сдерживающее влияние на сокращение численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума.

На 2017 год численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума составила 17,2% от общей численности населения Новосибирской

области [5]. На промежутке 2013-2017 годов данный показатель достигал своего максимума в 2015 году и составлял 18,4%, а минимума в 2013 году – 14,4% (табл. 1).

При этом существует ряд проблем, связанных с формированием доходов населения.

В первую очередь стоит обратить внимание на снижение размера дифференциации доходов населения путем создания механизма, который поможет распределить доходы граждан, им может стать прогрессивная система налогообложения доходов физических лиц.

В нашей стране шкала подоходного налога – «плоская», то есть все граждане, независимо от их размера доходов, перечисляют государству 13% от совокупного дохода. Для снижения дифференциации доходов населения и, как следствие сокращение числа бедного населения, необходимо перейти к прогрессивной шкале налогообложения, способствующей справедливому перераспределению доходов физических лиц.

Прогрессивный характер налоговой системы означает, что наиболее обеспеченная часть населения облагается большим в процентном отношении налогом. За счет части налогов на доходы богатых, можно выплачивать социальные пособия бедным, что так или иначе позволит сократить разрыв в уровне доходов.

Законодательному собранию Новосибирской области необходимо выступить с законодательной инициативой к Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации о внесении изменений в Налоговый кодекс Российской Федерации, предусматривающих переход к прогрессивной шкале налогообложения доходов физических лиц.

Также в ряде регионов прослеживается ситуация, когда минимальный размер оплаты труда ниже величины прожиточного минимума. Согласно ст. 133 Трудового Кодекса РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

На сегодняшний день в Новосибирской области согласно Региональному соглашению «О минимальной заработной плате в Новосибирской области», принятом 29 ноября 2016 года на заседании Новосибирской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на территории области установлена минимальная заработная плата с 1 января 2017 г.: для работников организаций бюджетной сферы – в размере 9030 рублей; для работников организаций внебюджетной сферы (кроме организаций сельского хозяйства) – в размере 10000 рублей; для работников организаций сельского хозяйства – в размере 7500 рублей (с 1 июля 2017 – 7800 рублей) [1].

Размер МРОТ на момент введения в действие Регионального соглашения «О минимальной заработной плате в Новосибирской области» уже не соответствовал требованиям трудового законодательства. Под влиянием сложившейся экономической ситуации, по состоянию на 1 квартал 2017 года прожиточный минимум трудоспособного населения вырос до 11233 рублей, при этом размер МРОТ остался неизменным.

Для того, что бы минимальный размер оплаты труда соответствовал величине прожиточного минимума в Региональном соглашении необходимо закрепить механизм индексации минимальной заработной платы как обязательную правовую норму.

В целом, комплексная реализация разработанных предложений повысит качество государственного регулирования доходов населения региона, что повлияет на формирование и повышение реального уровня доходов населения Новосибирской области.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Новосибирской области, принятое 29 ноября 2016 года [Электронный ресурс] // Правительство Новосибирской области, 2013-2018. URL: <http://www.nso.ru/page/2512> (дата обращения: октябрь 2018).

2. Савченко П.В., Кокин Ю.П. Политика доходов и заработной платы: Учебник. – М.: Юристъ, 2014. – 456 с.
3. Величина МРОТ в 2012–2018 годах в России (таблица) [Электронный ресурс] // Nalog-Nalog.ru - бухгалтерские новости и статьи, 2016-2018. URL: [http://nalog-nalog.ru/posobiya/posobie\\_po\\_vremennoj\\_netrudosposobnosti\\_bolnichnyj/velichina\\_mrot\\_v\\_2002\\_2017\\_godah\\_v\\_rossii\\_tablica/](http://nalog-nalog.ru/posobiya/posobie_po_vremennoj_netrudosposobnosti_bolnichnyj/velichina_mrot_v_2002_2017_godah_v_rossii_tablica/) (дата обращения: октябрь 2018).
4. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики, 1999-2018. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_force/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#) (дата обращения: октябрь 2018).
5. Уровень жизни [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики, 1999-2018. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/level/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/#) (дата обращения: октябрь 2018).

## ДИАГНОСТИКА АФФИЛИАЦИИ У БУДУЩИХ УПРАВЛЕНЦЕВ

А.Т. Ядрушкина, студентка

Научный руководитель: Д.А. Севостьянов, канд. мед. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

С самого рождения человек находится в обществе, в постоянном общении. С годами общество меняется, но общение не прекращается. Так мы приобретаем привычку пребывать в постоянном общении. Далее человек уже не может жить без общения с другими людьми. На подсознательном уровне возникает чувство того, что это норма. А человек закрытый, замкнутый, не стремящийся к общению с другими людьми, считается как бы не совсем нормальным, с какими-либо отклонениями от психологической нормы, без какой-либо социальной позиции.

Термин «аффилиация» произошел от английского слова affiliation, которое переводится как «связь, присоединение» и означает эмоциональную связь человека с другими людьми. Это стремление человека быть в обществе, желание создавать доброжелательные отношения с другими людьми. Аффилиация способствует снижению психологического и физиологического стресса.

Определение зародилось на Западе и является главной характеристикой процесса общения как взаимодействия. В целом общение является основной потребностью развивающегося ребенка. Сначала ребенок сконцентрирован на себе, а затем его внимание обращается на окружение, у него возникает потребность в аффилиативных отношениях.

Аффилиация как явление может проявлять две свои стороны: негативную и позитивную. Ее негативная демонстрация проявляется в скрытом действии партнера получить собственную выгоду в ходе акта общения, в ходе создания близких отношений. Позитивная сторона, наоборот, показывает желание партнеров создать эмоционально-доверительные отношения.

Аффилиативное общение обладает рядом признаков, без которых по сути не предоставляется возможным построить теплые и доверительные взаимоотношения. К таким признакам относят легкость, эмоциональную привлекательность, понимание и доверие [3]. Несомненно, важным в удовлетворении потребности аффилиации является не количество контактов, а их качество. Этот же показатель говорит нам о наивысшем проявлении аффилиативных отношений.

Содержание мотива аффилиации далеко не однородно: сюда включаются потребность контактировать с людьми, быть членом группы, взаимодействовать с окружающими, оказывать и принимать помощь. Г. Мюррей так определяет потребность человека в

аффилиации: «Заводить дружбу и испытывать привязанность. Радоваться другим людям и жить вместе с ними. Сотрудничать и общаться с ними. Любить. Присоединяться к группам». Под аффилиацией понимается, таким образом, определенный тип социальных взаимодействий, содержание которого заключается в общении с другими людьми, которое приносит удовлетворение обеим сторонам [4].

Как уже отмечалось выше, мотив аффилиации относится к высшему уровню иерархии человеческих потребностей. При этом данный мотив является базовым и фундаментальным для природы человека, осознание которого развивается только в условиях взаимодействия с другими людьми.

В качестве материала для исследования и написания данной статьи мы решили взять результаты тестирования, проведенного среди студентов 4 курса факультета экономики и управления на одном из семинарских занятий; всего обследовано 26 человек.

Актуальность исследования обусловлена тем, что современный человек, в век компьютерных технологий, нередко совсем забывает о живом общении. Благодаря результатам тестирования мы сможем определить уровень стремления студентов к людям, обществу.

Процентное соотношение проходивших тестирование (в возрасте от 20 до 22 лет): мужчин – 41% и женщин – 59%. Обследование проводилось при помощи теста «Опросник аффилиации». Данный опросник содержит две шкалы.

Проанализировав результаты тестирования по первой шкале, мы выявили уровни показателя «стремление к людям» среди студентов женского и мужского пола.

Исходя из результатов тестирования, мы выявили, что студентов с высоким уровнем стремления к людям оказалось больше, чем со средним, как среди мужчин, так и среди женщин. Испытуемых с низким уровнем стремления к людям не наблюдалось.

Приятно отметить, что для большинства студентов общение необходимо как воздух, они подпитываются от людей энергией, одиночество – худшее из наказаний для них. Предполагаем, что такие студенты всегда в движении, в познании чего-то нового и больше предпочитают живое общение, а не просто времяпрепровождение в гаджетах.

Вторая шкала теста носит название «боязнь быть отвергнутым».

Проанализировав испытуемых мужского пола, мы определили, что высокий уровень боязни быть отвергнутым оказалась у большинства. Чуть меньше оказалось мужчин со средним уровнем. Низкого уровня не наблюдалось.

Среди женской аудитории результаты разделились следующим образом. 8 человек выявлено с высоким уровнем боязни и также 8 человек со средним уровнем. Низкий уровень, так же, как и у мужчин, выявлен не был.

Если характеризовать каждую группировку по выраженности признака по шкалам, то можно заметить следующие варианты мотивации аффилиации: когда мы наблюдаем высокий уровень развития мотива «стремление к людям», сочетаемый с высоким уровнем развития мотива «боязнь быть отвергнутым». Индивид, имеющий такое сочетание обоих мотивов, характеризуется сильно выраженным внутренним конфликтом между стремлением к людям и их избеганием, который возникает каждый раз, когда ему приходится встречаться с незнакомыми людьми.

Вторым вариантом проявления мотива является высокий уровень развития мотива «стремление к людям», сочетаемый с низким уровнем развития мотива «боязнь быть отвергнутым». Такой человек активно ищет контактов и общения с людьми, испытывая от этого в основном только положительные эмоции.

Если же происходит наоборот, что высокий уровень развития мотива «боязнь быть отвергнутым» в совокупности с низким уровнем развития мотива «стремление к людям». Индивид, обладающий таким сочетанием об их мотивах, напротив, активно избегает контактов с людьми, ищет одиночества [1].

Именно потребность в аффилиации помогает человеку успешно взаимодействовать с окружающими, входить в эмоционально-доверительное общение, что имеет значение не



только для достижения более высоких результатов деятельности коллектива и улучшения отношений между сверстниками, но важно и для каждого участника процесса общения в отдельности, так как посредством коммуникации человек имеет возможность узнать себя глубже и в результате быть менее одиноким в нашем постоянно меняющемся мире. В свою очередь, это способствует формированию коммуникативной компетентности у молодёжи в разных сферах деятельности, ведь мы везде сталкиваемся с человеческим фактором и должны уметь грамотно и эффективно взаимодействовать с людьми. Мотив аффилиации носит ярко выраженный социальный характер, так как он может быть реализован только при взаимодействии с другими людьми.

Однако в настоящее время не существует единого мнения о том, что же такое одиночество: проблема или норма. Различные философские течения и психологические школы рассматривают одиночество то как единственно возможную основу человеческого бытия, то как противоестественное для человека состояние, патологию и проявление слабой приспособляемости личности, то как социальную проблему, следствие развития современных общественных сил. Все психологические проблемы в межличностных отношениях, которые возникают при недостатке аффилиации, связаны с личностными особенностями человека и спецификой окружающей среды. И в любом случае это остается проблемой, требующей разрешения, побуждающей к её исследованию [2].

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Диагностика мотивов аффилиации (А. Мехрабиан) [Электронный ресурс] // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / под ред. Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова. М.: Психотерапия, 2002. URL: [http://myenushite.narod.ru/files/N.P.\\_Fetiskin\\_V.V.\\_Kozlov\\_G.M.\\_Manuilov\\_Socialno-psihologicheskaya\\_diagnostics.pdf](http://myenushite.narod.ru/files/N.P._Fetiskin_V.V._Kozlov_G.M._Manuilov_Socialno-psihologicheskaya_diagnostics.pdf) (дата обращения 22.11.2018).
2. Макарова, И. В. Общая психология: Краткий курс лекций / И. В. Макарова. М.: Юрайт, 2013. – 182 с.
3. Общая теория смысла, психологические концепции смыслообразования, смыслодидактика. Хрестоматия / сост. И.В. Абакумова, П.Н. Ермаков, И.А. Рудакова. – М.: Кредо, 2014. – 430 с.
4. Шадриков, В. Д. Общая психология: учебник для академического бакалавриата / В. Д. Шадриков, В. А. Мазилов. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 411 с.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

А.Т. Ядрушкина, студентка

Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент  
*Новосибирский государственный аграрный университет*

В настоящее время формирование гражданского общества рассматривается как важнейшая стратегическая цель развития нашей страны. Это связано с формированием институтов гражданского общества, задачами улучшения жизни российского общества во всех его аспектах. Следовательно, не имеет никакого значения обращение к особенностям процесса формирования гражданского общества на российских условиях.

Концепция «гражданского общества» представляет собой одной из самых обсуждаемых в современной науке и философии. Общество автономных индивидов и автономных социальных субъектов сегодня понимает под гражданским обществом чаще

«совокупность социальных отношений и институтов, функционирующих независимо от политической власти и способных оказать на них влияние» [3, с. 28].

К институтам гражданского общества относят политические партии, органы самоуправления, объединения интересов и т.п. Однако целесообразно не рассматривать эту концепцию, сколько за счет наличия институтов гражданского общества, которые выражают внешнюю форму гражданского общества, а за счет внутреннего содержания, т. е. за счет задач, для которых они созданы.

Гражданское общество - это совокупность негосударственных частных объединений граждан, которые преследуют индивидуальные и групповые интересы.

Целями взаимодействия государства и гражданского общества являются:

1) создание социально-экономических, культурно-духовных и правовых условий и предпосылок для свободного развития личности, развития и углубления сферы деятельности институтов гражданского общества;

2) совершенствование и реализация демократических принципов участия граждан в управлении государственными делами;

3) обеспечение принципов законности, гласности, доступности, рекламы в решении социально значимых вопросов в России;

4) создание системы эффективного общественного контроля государственной власти и системы защиты конституционных прав и свобод граждан;

5) создание и развитие на основе институтов гражданского общества механизмов и форм общественного самоуправления, общественной самоорганизации граждан, повышение правовой культуры населения;

6) укрепление конституционных основ общественной и общественной жизни в деятельности органов государственной власти и институтов гражданского общества;

7) предоставление правовой ответственности всех участников социально-политических, экономических и социальных процессов в государстве;

8) ослабление социальных конфликтов и напряженности в обществе, утверждение принципов социальной справедливости и общественной солидарности;

9) совместная организация государственной власти органами и учреждениями гражданского общества мероприятий по обсуждению, разработке и реализации государственной политики;

10) разработка и реализация механизмов учета общественного мнения при разработке решений государственными органами.

И это не полный перечень. Есть и другие направления:

а) модернизация законодательства, регулирующего деятельность институтов гражданского общества.

б) обеспечение тех же условий для доступа неправительственных и государственных организаций к рынкам социальных услуг.

в) обеспечение прозрачности деятельности институтов гражданского общества, органов государственной власти и органов местного самоуправления, в том числе содействия независимым доверительным советам, в предотвращении конфликтов интересов;

г) разработка механизмов проведения независимой общественной экспертизы и публично-общественных консультаций на ранних этапах подготовки и принятия решений.

д) развитие механизмов общественного наблюдения.

е) развитие системы гражданского образования, направленной на обеспечение граждан знаниями и навыками, необходимыми для участия в гражданском обществе.

В последнее время на первый план выходит взаимодействие властей с различными институтами гражданского общества, государственными организациями или, как обычно, их называют «третьим сектором», в том числе взаимодействие на федеральном, региональном и муниципальном уровнях [2, с.56].

Взаимодействие подразумевает объединение усилий органов власти и учреждений гражданского общества (их представителей) с целью решения проблем защиты прав и свобод

граждан, изменение состояния, форм и методов функционирования этих субъектов в этой области условно.

Выделяют следующие организационные формы взаимодействия:

1. Общественная палата (ФЗ РФ от 4.04.2005 года N 32-ФЗ) - институт гражданского общества, направленный на обеспечение сотрудничества граждан Российской Федерации с федеральными и региональными органами государственной власти и органами местного самоуправления, с целью учета потребностей и интересов граждан Российской Федерации, обеспечения прав и свобод граждан Российской Федерации и права общественных объединений в формировании и осуществлении государственной политики, а также на обеспечение общественного контроля за деятельностью федеральных и региональных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

2. Общественный совет при Министерстве обороны Российской Федерации (Указ Президента РФ от 4.08.2006 г. № 842) - институт гражданского общества, направленный на формирование государственной политики в области обороны и ее осуществление, содействие и поддержку гражданских инициатив, направленных на защиту конституционных прав, свобод и законных интересов граждан в рамках осуществления гражданского контроля за деятельностью Министерства обороны Российской Федерации.

3. Общественный совет при Министерстве регионального развития РФ (постановление Правительства РФ от 02.08.2005 № 481) - институт гражданского общества, консультативный орган при Министерстве экономического развития Российской Федерации, который обеспечивает взаимодействие Министерства с Общественной палатой РФ, общественных объединений, других институтов гражданского общества и экспертов с целью более эффективного учета общественных потребностей и повышения эффективности деятельности министерства при осуществлении им своих полномочий. Общественный совет включает руководителей крупнейших общественных и коммерческих организаций, научных и образовательных учреждений.

4. Общероссийский народный фронт (создан по инициативе В.В. Путина. Предложение о его создании прозвучало 6 мая 2011 г. на межрегиональной конференции партии «Единая Россия» в Волгограде) - широкое общественное движение, которое позволяет гражданам задавать свои национальные задачи, достигать их выполнения, непосредственно откладывать те вопросы, которые иногда не решаются с точки зрения их бюрократической составляющей, чтобы внести свои предложения, которые затем станут законами и государственными решениями.

5. Совет при Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека - совещательный орган под руководством главы российского государства, созданный для того, чтобы помочь руководителю государства в осуществлении его конституционных сил в области обеспечения и защиты прав и свобод человека и гражданина информировать Президента Российской Федерации о ситуации в этой области, содействовать развитию институтов гражданского общества, подготовить предложения для главы государства по вопросам, содержащимся в компетенции Совета.

Также были созданы механизмы учета мнения граждан на региональных уровнях:

- Общественные Палаты субъектов РФ, муниципальных образований.
- Общественные консультативные советы при Министерствах и ведомствах.
- Попечительские, экспертные советы и многочисленные рабочие группы.
- Организация территориальных общественных самоуправлений (ТОС) и товариществ собственников жилья.

Только благодаря совместным усилиям федеральных, региональных, местных органов власти и институтов гражданского общества можно эффективно развивать работу по взаимодействию властей и государственных учреждений с целью решения проблем, связанных с улучшением качества жизни населения [1, с. 172].

Современная практика воздействия органов государственной власти с институтами гражданского общества, как правило, носит следующий характер:

- нормотворчество;

- контроль за деятельностью институтов гражданского общества, ограничения и запреты в осуществлении их деятельности;
- государственная поддержка, участие органов государственной власти в формировании, функционировании и деятельности институтов гражданского общества.

На сегодняшний день несовершенство законодательства представляет немаловажную значимость в объективных причинах отсутствия взаимодействия между властью и гражданским обществом, которая не может изменить существующую практику отношений. Различная природа властей и институтов гражданского общества, в свою очередь, обуславливает различия в понимании их интересов и задач.

Гражданское общество в нашей стране находится под постоянным контролем права и в случае нарушения последнего обеспечивается властью государства или деятельностью институтов гражданского общества. Кроме того, некоммерческие организации подвергаются более жесткому контролю со стороны государства, чем другие институты гражданского общества. Это связано с желанием государства повысить прозрачность своей деятельности и ограничить влияние иностранных стран на государственное и политическое развитие России, что выражается во введении новых форм отчетности для некоммерческих организаций.

Таким образом, можно сделать вывод, что необходимо повысить прозрачность государственных органов, создать и улучшить методы и процедуры процесса обратной связи, провести реальную работу с опорными группами, разработать позитивный образ современного чиновника и государственных органов для улучшения взаимодействия органов государственного управления и гражданского общества. Важно также изменить положение и само гражданское общество. Необходимо воспитывать социально активных граждан, начиная с самого себя, чтобы каждый член общества способствовал развитию и улучшению социального демократического государства.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Атоян, Ш. М. К вопросу об эффективности государственного управления в контексте властной миссии государства / Атоян Ш. М. // Государственное и муниципальное управление: ученые записки СКАГС. - 2013. - № 4. - С. 172
2. Некрасов, В. Н. Методы разрешения противоречий управления как фактор развития системы государственных услуг / Некрасов В. Н., Бучина О. В. // Государственное и муниципальное управление: ученые записки СКАГС. - 2014. - № 2. - С. 56.
3. Гриб В.В. Управление институтами гражданского общества России // Российский судья. 2010. № 3. – 0,6 п.л. С. 28–32.

# **СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА БУДУЩЕЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ НАУКИ**

**сборник трудов IV научно-практической конференции студентов и  
магистрантов  
факультета экономики и управления (отделения управления),  
посвященный 15-летию кафедры кадровой политики и управления  
персоналом**

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 15,2 уч.-изд. л., 23,63 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