

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА: ИНТЕГРАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ НАУКИ И ПРАКТИКИ

сборник трудов Межвузовской студенческой научно-практической
конференции



Новосибирск 2019

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

**ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА:
ИНТЕГРАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
НАУКИ И ПРАКТИКИ**

**сборник трудов Межвузовской студенческой научно-практической
конференции**

Новосибирск 2019

УДК 351/354:332(063)
ББК 65.050.22:60.82, Я431
И 665

Редакционная коллегия:

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

О.С. Ковалева, канд. экон. наук, доцент, заместитель руководителя факультета экономики и управления НГАУ – зам. отв. редактора

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

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

Инновационное развитие региона: интеграция управленческой науки и практики: сб. трудов Межвузовской студенческой научно-практической конференции (14 марта 2019 г.). Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск: ИЦ «Золотой колос», 2019. – 170 с.

В сборник включены материалы Межвузовской студенческой научно-практической конференции «Инновационное развитие региона: интеграция управленческой науки и практики», состоявшейся 14 марта 2019 г. В конференции приняли участие студенты и магистранты Кокшетауского государственного университета им. Ш. Уалиханова (Казахстан), Мичуринского государственного аграрного университета, Новосибирского государственного университета экономики и управления, Сибирского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, факультета экономики и управления Новосибирского государственного аграрного университета.

Материалы сборника предназначены для студентов, магистрантов, аспирантов, преподавателей и всех заинтересованных лиц.

СОДЕРЖАНИЕ

Акентьева М.Ф. Теневая экономическая деятельность в России	5
Баев Д.М., Перегудов Д.А. Деятельность налоговых и правоохранительных органов в ходе осуществления налогового контроля	7
Белицкая Н.В., Рубцова В.В. Организация обучения персонала: методика, способы и формы обучения	11
Беспалова К.А. Особенности системы социальной поддержки в Ямало-Ненецком автономном округе	14
Брежнева А.Д., Захарова О.С. Фокус стратегического видения сибирских регионов	17
Генкель М. Методы анализа финансовых результатов компании	21
Гончарова Е.В., Макурина Ю.А. Стимулирование малого бизнеса как фактор развития региона	26
Домовова Ю.И. Формирование лояльности сотрудника, как способ повышения результативности удержания персонала	29
Дубровина Д.А. Инновации и их роль в современной экономике	32
Zachinyaeva D.V., Kosachev V.S. Developing intercultural communication through computergames	36
Зими́на С.А. О некоторых проблемах при внедрении электронных технологий кадрового делопроизводства	37
Золотовская В.С., Цветкова Л.А. Разработка бизнес-плана строительного магазина ООО «БыСтройка»	41
Ибрагимов Г.Н. Всегда ли финансово успешная организация является социально ответственной?	47
Каплина Ю.Е. Формирование и развитие государственной региональной политики в сфере туризма	52
Каратаева А.В. Оценка эффективности инновационной экономики с помощью государственного финансового контроля	55
Клименко А.В. Современные проблемы аудита эффективности	59
Когут Д.И. Оценка экономической безопасности на примере Новосибирской области	63
Kraeva A.A., Gutova K.V. Green business management: challenges and practices	69
Kruychkov G. Problem of using e-money in Russia	70
Кунгурцева О.В., Мельников И.П., Учик В.П. Эффективные защитно-декоративные композиции с наноразмерными добавками	72
Kurtukova V.D., Kuzmina V.V. Management styles	75
Ленько П.И., Калошина Т.Ю. Кадровые риски организации (на примере оценки рисков при проведении аттестации персонала)	77
Лысова Н.Е., Толстова И.Э., Михайленко С.М. Кадровое обеспечение государственного управления	80
Максаева Е.А., Ерин П.В. Формирование профессиональной компетентности служащих муниципальных органов власти	83
Маринченко М.Е., Михайленко С.М. К вопросу об отборе персонала организации	88
Мархиев З.И., Салова А.И. Земельный налог для физических и юридических лиц	92
Матасова И.А. Особенности реализации государственной программы содействия добровольному переселению соотечественников в Новосибирской области	95

Матыцына К.А. Формы финансовой поддержки хозяйствующего субъекта в состоянии неплатежеспособности (банкротства)	98
Осипов Н.А. Проблемы и риски реализации региональной составляющей национального проекта «Культура» в Новосибирской области	102
Панкратов И.А., Яненко Е.Н. Оценка социально-экономического развития Новосибирской области	106
Пахомова И.А., Калошина Т.Ю. Практика управления персоналом: основные тенденции и концепции	108
Петрова И.С., Черепанов А.В. О роли профессиональных стандартов в управлении персоналом	112
Петрушенко А.А., Шабанов А.Г. Кадровый аудит в системе управления персоналом	116
Привалов А.А., Ерин П.В. Механизмы совершенствования реализации городских муниципальных программ (на примере программы развития институтов гражданского общества)	119
Sedovich M.J., Kostjuchenko T.S., Chernikova V.A. Innovative aspects of farm management	123
Сережкина С.Д. Особенности подбора персонала в кредитных организациях	126
Сухомлинов Д.Ф., Чурилова К.Д. Формы государственной поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций и перспективы их развития в Новосибирской области	130
Федоряк В.С., Салова А.И. Государственное управление земельным фондом в Российской Федерации	133
Фиденко Д.В. Особенности внутриорганизационного обучения в банке	136
Харитонов А.П., Толстова И.Э., Шабанов А.Г. Управление лояльностью персонала	140
Tszin V. Chinese investments in Russia: current state and problems	144
Чижова Т.А., Черепанов А.В. Применение модели компетенций при подборе персонала организации	145
Шабунина В.А., Бушуева И.П. Модель управленческой команды в сфере детского отдыха	149
Шерстков А. С. «Теневой» оборот денежных средств в РФ и его влияние на экономическую безопасность страны	153
Шкамардинова Я.Ю. Прокопчук М.В. Урегулирование налоговой задолженности как фактор влияющий на муниципальное управление	156
Юденко С.В. Роль и место управления вознаграждением персонала в кадровой работе	159
Ядрова С.Е., Макурина Ю.А. Анализ уровня жизни населения Новосибирской области	163
Янушко В.И., Чуркин И.Ю. Нематериальная мотивация коллектива	166

ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РОССИИ

М.Ф. Акентьева, студентка

Научный руководитель: Т.Н. Черепкова, канд. экон. наук, доцент

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация. В данной статье освещена достаточно актуальная тема на сегодняшний день для российской экономики. Проблема теневой экономической деятельности заключается в негативном воздействии на многие сферы деятельности и национальное хозяйство страны. Сейчас нет конкретных методов и подходов для борьбы с теневой деятельностью, а так же устранения их последствий. Теневая экономическая деятельность развивается параллельно с экономикой страны, поэтому необходимо серьезно подходить к решению рассматриваемой проблемы в статье.

Ключевые слова: теневая экономика, экономическая безопасность, теневой сектор экономики.

В статье освещена одна из наиболее актуальных тем на сегодняшний день, теневая экономическая деятельность. Давно не секрет, что теневая экономическая деятельность имеет неизмеримый масштаб, которая, безусловно, наносит вред всей экономической системы нашей страны. Теневая экономическая деятельность развивается параллельно с экономикой и чем больше новшеств и информации появляется в экономической деятельности, тем больше теневая экономика находит для себя плюсов.

На данный момент времени теневая экономическая деятельность регулируется различными нормативно-правовыми актами, законами и кодексами, но как мы можем наблюдать это не эффективно. Теневая деятельность не исчезнет никогда, ее, возможно, только контролировать и не давать занять весь экономический рынок. Главными опасными категориями в теневой деятельности являются наркотики, оружие, торговля людьми и их органами.

Понятие теневой экономики появилось в 60 годы в западных странах путем наблюдения за действиями, негативно отражающихся на экономике стран. Сейчас под теневой экономикой принято понимать общее понятие, но нет единой и точной характеристики. Теневая экономика представляется нам, как незаконная экономическая деятельность. Деятельность, в которой страна недополучает денежные средства за счет неуплаты налогов, производства и продажи товаров, и услуг и другого [2].

Можно рассмотреть данное понятие с разных точек зрения. С юридической точки зрения теневая экономика не подчиняется установленным законодательством законам и нормам. С экономической точки зрения теневая экономика укрывает денежные средства от оборота. Так же теневую экономику разделяют на несколько основных видов:

1. Скрытая – теневая экономическая деятельность, осуществляемая на законных основаниях, но без уплаты налогов и взносов.

2. Неформальная – деятельность, осуществляемая на законном основании предпринимателями, которые производят товары и услуги для личного пользования.

3. Нелегальная – деятельность, нарушающая законодательство путем производства товаров и услуг.

Теневая экономика набирает свои обороты за счет видимого социального расслоения и не эффективной правоохранительной деятельности, несовершенного законодательства, регулирующие экономические отношения. Люди, находящиеся за чертой бедности формируют преступные группировки для совершения экономических преступлений. Возможно, присутствует не достаточное количество сотрудников правоохранительных органов для эффективной работы по борьбе с преступлениями в сфере теневой экономике.

Теневую экономическую деятельность усугубляет высокие налоги, которые имеют тенденцию к повышению, доход граждан, который часто не достигает минимального прожиточного минимума, установленный на всей территории Российской Федерации. Отмечается повышение уровня коррупции, на теневую экономику влияет и факт необразованности граждан, потому что не каждый в состоянии оплатить высшее образование. Они в последствие не могут трудоустроиться, и соответственно растет уровень безработицы.

Отсутствие подходов по борьбе с теневой экономической деятельностью являютсяотягчающим фактором. Проблема состоит в том, что мы не можем увидеть реальную картину, происходящую в тени экономике. Соответственно и последствия, наступающие в ходе незаконных действий нам так же не доступны. Существуют способы по борьбе с отдельными видами деятельности теневой экономики, которые воздействуют лишь на часть проблемы. Необходимо увеличить эффективность существующих способов для уменьшения объема теневой экономической деятельности.

Создание новых контролирующих органов, ужесточение ответственности за экономические преступления и совершенствование нормативно – правовой базы могут помочь в борьбе с теневой экономической деятельностью.

За счет некорректной оценки объема теневой экономической деятельности, ученые многих стран на основе многих факторов разработали несколько методик, которые помогают оценить объем тени. Рассмотрим ниже эти методики:

1. Прямые методы заключают в себе анализ информации, которая получена в результате опросов, наблюдения, проверка доход и расходов предприятий, так же фактическое трудоустройство граждан и их траты.

2. Косвенные методы анализируют разницу между фактическими и расчетными реализациями товаров и услуг.

3. Монетарные методы направлены на анализ наличных денежных средств в обороте.

4. Структурные методы рассматривают, возможно, скрытые действия в теневой экономике.

Как мы можем наблюдать, разработанные методики имеют четкие сферы направленности, но нет полной уверенности в том, что они действительно работают.

Рассматривая статистические данные (на рисунке 1 - Объем теневых структур в мире за 2017 г.), мы видим положения России.

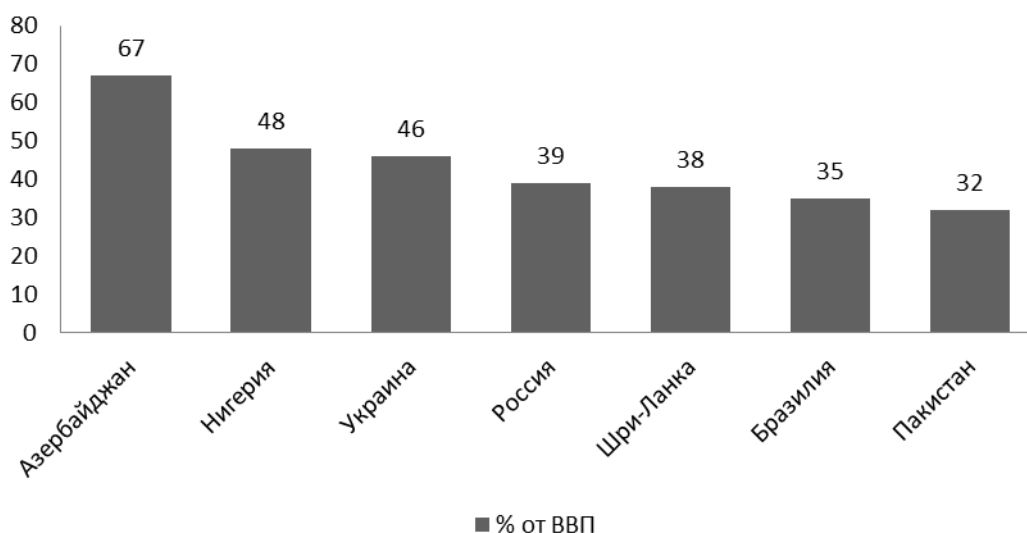


Рисунок 1 - Объем теневых структур в мире за 2017 г.[3]

В 2017 году первое место по объему теневых структур занимает Азербайджан – 67% от ВВП, на втором месте Нигерия – 48%, Украина заняла 3 место в списке, здесь объем теневых структур составил 46% от ВВП, и Россия оказалась на четвертом месте, а это 39% от

ВВП. Как мы можем отметить, Россия занимает высокие позиции по объему теневых структур в стране.

Высокий процент объема теневых структур нам точно показывает, что необходимо снижать уровень теневой экономики с помощью эффективных методов. Но мы все понимаем, что избавиться от теневой экономики не получится, поэтому мы можем существенно снизить объем теневой деятельности. Снижение налогового обложения приведет к наибольшему проценту уплаты по ним, необходимо урегулировать факт несоответствия заработной платы гражданина и прожиточного минимума, установленного Российской Федерации.

Очевидно, что противодействие теневой экономике должно включать в себя политические, экономические, правовые, социальные и сопряженные с ними механизмы, то есть рассматриваться как система мер, причем постоянного действия, поскольку теневая экономика стала представлять для России постоянную угрозу ее экономической безопасности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аброскин А.С., Аброскина Н.А. Теневая экономика: проблемы построения отраслевых оценок // Вестник ГУУ. 2018. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tenevaya-ekonomika-problemy-postroeniya-otraslevyh-otsenok> (дата обращения: 16.02.2019).
2. Коновалов А. А. Сущность теневой экономики России в современных условиях // Ростовский научный журнал. – 2018. (дата обращения: 15.02.2019).
3. Сусолина А.Л., Калеух Р.С. Борьба с теневой экономикой в России: частные аспекты общих проблем // Финансовый журнал. – 2016. – №6. – С.46-61 (дата обращения: 18.02.2019).
4. Шульга А.В. сущность и значение теневой экономики в современной россии // Научное сообщество студентов: Междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. XLI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 6(41). URL: [https://sibac.info/archive/meghdis/6\(41\).pdf](https://sibac.info/archive/meghdis/6(41).pdf) (дата обращения: 15.02.2019).

УДК: 336.221

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАЛОГОВЫХ И ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ В ХОДЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ НАЛОГОВОГО КОНТРОЛЯ

Д.М. Баев, студент

Д.А. Перегудов, студент

Научный руководитель: Д.В. Куницын, канд. экон. наук, доцент

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация. В статье рассматривается взаимодействие правоохранительных и налоговых органов в сфере осуществления налогового контроля. Осуществления налогового контроля в Российской Федерации это сложный и многогранный процесс. Поэтому в ходе осуществления контроля в рамках противодействия налоговых преступлений, налоговые органы тесно взаимодействуют с правоохранительными органами. Порядок данных межведомственных взаимосвязей строго регламентируется законодательством Российской Федерации и от того насколько будет отлажен порядок этого взаимодействия, будет зависеть поступления налоговых платежей в бюджет Российской Федерации.

Повышение эффективности контроля за своевременным и правильным исчислением налогов, за их уплатой в бюджет за соблюдением налогоплательщиками налоговой дисциплины - это главная задача для развития налоговой системы России.

Ключевые слова: налоговая система, налоговый контроль, налоговые преступления, пресечение налоговых преступлений.

Становление и реформирование налоговой системы в России сопровождается значительным ростом налоговых преступлений. Недофинансирование в бюджет налоговых поступлений это прямая угроза финансовой стабильности государства. Недостаток средств бюджета не позволяет выделять значительные средства на развитие социальной сферы, модернизацию здравоохранения, экономики регионов и страны в целом.

Неуплата налогов тяжелое преступление и является угрозой национальной безопасности страны предотвратить которую должен налоговый контроль - это деятельность уполномоченных органов по контролю за соблюдением налогоплательщиками, налоговыми агентами и плательщиками сборов законодательства о налогах и сборах в порядке, установленном НК РФ.

Совместная работа правоохранительных и налоговых органов в широком смысле осуществляется в целях определения порядка представления органами внутренних дел Российской Федерации результатов оперативно-розыскной деятельности налоговому органу для использования при реализации полномочий по контролю и надзору за соблюдением законодательства о налогах и сборах, по обеспечению представления интересов государства в делах о банкротстве, а также при реализации полномочий в сфере государственной регистрации юридических лиц [5].

Причины взаимодействия заключаются в следующем:

- Общие цели и задачи стоящие перед государственными органами, мониторинг и выявление правонарушений в сфере налогообложения.
- Использование методов ОРД в раскрытии налоговых нарушениях и профилактика налоговых правонарушений.

Сотрудники органов внутренних дел оказывают помощь работникам налоговой службы при исполнении ими своих должностных обязанностей, главная задача сотрудников МВД организовать эффективные условия работы сотрудникам ФНС в частности привлечения к ответственности тех лиц кто препятствует раскрытию налоговых преступлений [3].

Таким образом, основным направлением деятельности ОВД в налоговом контроле является право участвовать в совместных выездных налоговых проверках. Сотрудники ОВД имеют право принять участие в ВНП на основании запроса со стороны налогового органа. При выявлении доказательств совершенного преступления материалы проверки, направляются непосредственно в следственные органы для рассмотрения вопроса о возбуждении уголовного дела.

Сотрудники ОВД имеют право для закрепления доказательной базы по совершенному преступлению, провести мероприятие по выемке документов, произвести обыск в помещении организации, изъять электронные носители которые могут содержать информацию о правонарушении. Так же правоохранительные органы наделены самостоятельными функциями в сфере налогово-проверочной деятельности (ст.13 п. 28 ФЗ от 07.02.2011 N 3-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О полиции», что в эффективном взаимодействии с мероприятиями ОРД и уголовно-процессуальной деятельности значительно растет эффективность и статистика раскрытия преступлений и правонарушений налоговой направленности.

Так же важно чтобы развитие налогового контроля не вызывало препятствий соблюдению законных прав налогоплательщиков а наоборот обеспечивало добросовестное выполнение налогоплательщиками своих обязанностей.

Для осуществления эффективного контроля, обеспечения в рамках закона раскрытия налоговых преступлений и привлечению к ответственности необходимое постоянное взаимодействие контролирующих и правоохранительных органов [8.с.123]. Можно выделить несколько форм взаимодействия:

- Обмен информацией о «подозрительных» организациях и схемах об уходе уплаты налогов;
- Проведение совместных выездных мероприятий;
- Подготовка и разработка взаимосвязанных аналитических материалов;
- По материалам проверки могут быть вынесены следующие решения:
- Возбуждение уголовного дела по итогам проверки;
- Составление протокола об административном правонарушении;
- Передача материалов налоговым органам для последующего расследования;
- Завершение проверки на основе отсутствия состава преступления.

Показатели взаимодействия налоговых и правоохранительных органов по Российской Федерации за период 2016-2017 гг.

При совместных проверках бизнеса налоговыми и полицией средний размер доначислений по налогам резко возрастает: самостоятельно налоговики доначисляют в среднем по 7,5 млн руб. за одну проверку, а при участии полиции – в два-три раза. Данный вывод сделан на основе данных Федеральной налоговой службы (ФНС) и Министерства внутренних дел (МВД).

В 2016 году при самостоятельных проверках ФНС доначисляла бизнесу в среднем 6,9 млн руб. налогов за одну проверку, а при инспекциях с участием полиции втрое больше – 21,6 млн руб., свидетельствует статистика. В 2017 году совместные проверки оказались в 2,5 раза эффективнее (20,6 млн против 8,2 млн руб.)

Совместные проверки проводятся в наиболее сложных случаях уклонения от уплаты налогов. Например, если есть свидетельства необоснованного возмещения НДС или акциза, или при выявлении преступных схем уклонения от уплаты налогов, когда налогоплательщик избегает налогового контроля или активно противодействует выездной налоговой проверке (в случаях «миграции» организации, смены учредителей или руководства, реорганизации или ликвидации после решения налоговиков провести выездную проверку), или использует в работе фирмы-однодневки.

Налоговики могут привлекать полицейских, если поводом для проверок становятся материалы о налоговых нарушениях, которые сами полицейские направили налоговикам. Полномочия полиции при сборе доказательств о налоговых правонарушениях шире, чем у налоговиков, в первую очередь за счет права проводить оперативно-розыскную деятельность (ОРД). Материалы ОРД считаются надлежащими доказательствами по делам о налоговых правонарушениях [4].

В 2016 году полицейские участвовали в 6531 выездной налоговой проверке из 41331 (16%), в 2017 году – в 7123 из 35758 (20%), в 2018 году – в 6460 из 30663 (21%). Сейчас каждая пятая выездная проверка проводится с участием полицейских. Существенное количество проверок с суммой доначислений выше среднего проводится налоговыми органами самостоятельно.

Рекомендации, направленные для повышения эффективности налогового контроля на основе развития взаимодействия налоговых и правоохранительных органов.

1. Повышения уровня качественного и количественного анализа сведений, повышение прозрачности мер администрирования для налогоплательщиков.

2. Совершенствование кадровой политики, улучшения кадрового обеспечения налоговых органов, повышение квалификации сотрудников.

3. Построение четкой системы межведомственного взаимодействия в части администрирования, чтобы избежать дублирования проверочных мероприятий.

4. Переориентация стиля работы контрольно-надзорных органов от фискальной модели к сервисной, к работе со своим поднадзорным субъектом как с клиентом.

5. Совершенствование существующего законодательства, регулирующего осуществление и организацию налогового контроля в целом.

По нашему мнению резервы для повышения эффективности работы двух ведомств кроются в создании единого правоохранительного органа (финансовой полиции). Для

эффективного выявления налоговых преступлений нужно собрать все полномочия, которые есть у ФНС и МВД в одну централизованную структуру. В Российской Федерации в начале 90-х годов был такой орган - Налоговая полиция, которая была ликвидирована в 2003 году.

Мы, основываясь на данных анализа, считаем, что создание современного ведомства, в котором будут работать квалифицированные кадры, используя современные подходы в выявлении и профилактики налоговых правонарушений, а так же использования опыта ведомства до 2003 года позволит существенно снизить налоговые преступления в Российской Федерации. Только строгое и централизованное распределение обязанностей, а так же подкрепленной нормативно-правовыми актами и нормами позволит действительно создать эффективное и многофункциональное ведомство.

Таким образом, взаимодействие налоговых и правоохранительных органов осуществляется на различных уровнях. Проведение совместных контрольных мероприятий с органами МВД позволяет выявлять не только налоговые правонарушения, но и налоговые преступления, что обеспечит в определенной степени реализацию принципа неотвратимости наказания.

В Российском обществе с большим трудом формируется общественное сознание в сфере уплаты налогов и сборов, понимание, что это не повинность или наказание, а способ вложения денег в государство, которое взамен обязано на эти средства налогоплательщиков обеспечить им достойный уровень жизни в обществе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция РФ. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-3.htm/>.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации. Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/ (дата обращения: 12.02.2019).
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ// http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/, Электронный ресурс.
4. Приказ МВД РФ и Федеральной налоговой службы от 30 июня 2009 г. № 495/ММ-7-2-347 «Об утверждении порядка взаимодействия органов внутренних дел и налоговых органов по предупреждению, выявлению и пресечению налоговых правонарушений и преступлений» ГАРАНТ.РУ: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12069413/#ixzz5faOLN0Yi>.
5. Приказ МВД России N 317, ФНС России N ММВ-7-2/481@ от 29.05.2017 «О порядке представления результатов оперативно-розыскной деятельности налоговому органу» (Зарегистрировано в Минюсте России 15.08.2017 N 47780)
6. Письмо ФНС России от 22.04.2015 N ПА-4-6/6929 «О порядке взаимодействия с МВД России». Режим доступа. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_
7. Налоги и налогообложение: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Мировая экономика» / И.А. Майбуков и др.; под ред. И.А. Майбукова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 558 с.
8. Семёнов А.С. Совместные выездные налоговые проверки органов внутренних дел и Федеральной налоговой службы как форма налогового контроля // Налоговое планирование, 2017. 123 с.
9. Якупов З.С. Модернизация налогового контроля // Российское предпринимательство.- 2016. №7(229) С. 64-76.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА: МЕТОДИКА, СПОСОБЫ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Н.В. Белицкая, студентка

В.В. Рубцова, студентка

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация: В статье раскрывается проблема организации обучения персонала, как основной стратегической задачи эффективного управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление персоналом, обучение персонала организации, организация обучения персонала, методика работы по организации обучения персонала, формы обучения персонала.

В действительности, все организации в настоящее время активно занимаются вопросами обучения своего персонала. Достоинством любой организации являются высокоэффективные сотрудники, а уровень ее развития определяется их информированностью.

Для того чтобы организация могла успешно функционировать, решать текущие и стратегические задачи, выпускать конкурентоспособную продукцию или оказывать высококачественные услуги, нужно разработать структуру обучения персонала. В непрерывном режиме применяются тренинги, внедряются краткосрочные программы, помогающие максимально быстро обновить и усовершенствовать знания. Это позволяет персоналу освоить новые технологические процессы, научиться работать на современном оборудовании или на практике применять различные способы качественного оказания услуг [2].

Обучение персонала является главной стратегической задачей эффективного управления человеческими ресурсами. Бизнес-обучение организуется специалистами по работе с персоналом на основе проведенной оценки или аттестации. Если в организации произошли изменения технологического процесса, обновили оборудование, обучение проходят все сотрудники, деятельность которых непосредственным образом связана с обслуживанием таких объектов [5].

Относительно недавно все виды обучения доверяли внешним провайдерам. На сегодняшний день большинство крупных организаций разрабатывают собственную структуру обучения персонала, оборудуют специализированные классы или организуют тренинги, позволяющие без отрыва от производства получить весь спектр новых знаний и навыков. При необходимости повышения квалификации сотрудников, организации заключают прямой договор со специализированными центрами или учебными заведениями, имеющими государственную аккредитацию [10].

Методика работы по организации обучения персонала может быть представлена в виде следующих этапов и направлений работы [9]:

1. Планирование процесса обучения:

- установка целей обучения;
- формулировка потребности в обучении;
- планирование возможностей структурных подразделений по высвобождению сотрудников для обучения;
- планирование возможностей по финансированию обучения.

2. Организация процесса обучения [3]:

- определение содержания, форм и методов обучения и необходимых ресурсов;
- выбор образовательных программ;
- отбор или подготовка преподавателей, инструкторов, тренеров, наставников, методистов.

- выбор образовательного учреждения и организация взаимодействия с ним.
- проведение комплекса подготовительных мероприятий (подготовка положений и инструкций, регламентирующих процесс обучения различных категорий персонала, и назначение ответственных);
- формирование учебных групп.
- проведение обучения, текущий контроль, обеспечение бесперебойной реализации учебной программы.

3. Мотивация процесса обучения персонала [4]:

- разработка методики мотивации;
- организация мотивации всех участников процесса обучения.

4. Контроль процесса и определение эффективности обучения [9]:

- контроль качества образовательных услуг сторонних организаций;
- контроль эффективности обучения на рабочих местах;
- контроль эффективности результатов обучения вне организации;
- оценка отношения сотрудников и руководителей к обучению;
- проверка затрат на обучение.

Организация обучения может проходить несколькими способами. Первый способ – в организации работает внутренний тренер, в данном случае тренером является сотрудник организации, который освоил обучение и специальные курсы. В его обязанности входит регулярное и полное обучение персонала. Это выгодный и эффективный способ обучения, однако, стоит помнить, что тренер подчиняется руководству, поэтому его действия могут быть не совсем объективными, плюс ко всему, он может быть сам недостаточно компетентен. Ведь хороший тренер должен уметь разбираться во многих сферах деятельности, а не в работе одной только организации.

Вторым способом является привлечение сторонней тренинговой организации – самый известный и используемый способ проведения обучения персонала. Специальная организация разрабатывает план обучения персонала, исходя из имеющегося бюджета организации, проводит обучение, контролирует работы процессов. Это замечательный способ получения знаний, если только организация действительно профессионал.

Третьим способом является создание университета. Максимально действующий способ, но очень затратный. Хотя, если организация может себе это позволить – это замечательное вложение.

Существует два метода обучения персонала в организации [7]:

- 1) Традиционный метод обучения.
- 2) Обучение с помощью современных технологий.

Для начала рассмотрим, какие существуют формы обучения в традиционном методе:

1. Лекция – самая обычная и популярная форма обучения персонала, которая позволяет быстро и с большим диапазоном передать большой объем знаний. Прямой контакт преподавателя с аудиторией дает возможность упростить материал под конкретные задачи. Это самая выгодная форма взаимодействия с большим персоналом в организации. Такая форма обучения хорошо подходит в качестве основы для применения других методик обучения, а также для комплексного образования [10].

Недостаток лекций – пассивность слушателей и множество ослабляющих внешних условий. А отсутствие полноценных индивидуальных консультаций и сложность проверки и закрепления знаний заметно ухудшают общую эффективность. Нельзя сбрасывать со счетов и личностные факторы, такие как профессионализм и талант лектора, а также усталость слушателей или отсутствие у них личной мотивации. Поэтому актуальность лекций постепенно снижается.

2. Семинар – предполагает активность обучающихся, и используется для коллективного обсуждения проблемы, выработки общих решений или поиска новых идей. Обычно, семинар завершает лекционное предъявление некоторой логически завершенной порции материала, темы [5].

Целью семинара является проверка усвоения материала лекций, и помочь обучающимся лучше разобраться в содержании изучаемой темы.

Семинары предполагают большую активность обучающихся и двустороннюю коммуникацию во время семинарских занятий [10].

3. Инструктаж и наставничество – самые популярные формы подготовки персонала. Преимуществом является возможность учиться на рабочем месте с максимальной нацеленностью на результат и применять полученные знания на практике. Важен и постоянный контакт со специалистом, компетентным в изучаемой области. Опыт наставника передается ученику в максимально приближенном к практике виде. А взаимосвязь с другими членами коллектива улучшает способность работать в группе.

Среди очевидных недостатков все тот же личностный фактор, большие затраты времени и отвлечение наставника от собственной работы. Да и в целом ориентация на перспективу порой бывает весьма слабой, поскольку квалификация самого инструктора может оказаться недостаточной.

4. Кейс-обучение – способ проработки различных ситуаций из практики деятельности организации. Разбор практических ситуаций (кейсов) предполагает анализ и групповую дискуссию предположительных или реальных ситуаций, которые могут быть представлены в виде описания, видеоролика и т.д. Суть его заключается в том, что обучающиеся знакомятся с описанием ситуации, сложившейся в определенной организации [6].

Как правило, дается достаточно детальное описание событий, реально имевших место, или событий вымышленных, но довольно правдоподобных и реально отражающих существующие проблемы. Обучающимся необходимо определить, в чем заключается проблема, проанализировать ее в контексте описанной ситуации и предложить возможные пути решения [8].

5. Тренинг – форма обучения, при котором теоретическая часть материала уменьшена и главное внимание уделяется практической отработке навыков и умений. В ходе прожития или имитации преднамеренно заданных обстоятельств, обучающиеся приобретают возможность выработать и закрепить необходимые навыки, изучить новые примеры поведения, изменить отношение к собственному опыту и подходам, которые применялись в работе [10].

Тренинг является очень действенным способом обучения персонала, если главной целью его является освоение конкретным навыкам или умениям, которые необходимы для выполнения должностных функций, или их развитие.

Дистанционное обучение – системы дистанционного обучения быстро и уверенно занимают свое место в системе подготовки кадров. Они органично заполняют «узкие места» традиционного образования, что позволяет совместить множество весьма интересных методик и нивелировать известные сложности. Главный козырь системы дистанционного обучения – возможность организовать результативную работу с любыми по размеру группами, вне рабочего места, без выезда специалистов и всех сопутствующих затрат [9].

Дистанционное обучение дает фактический карьерный рост. Всякий специалист – это часть команды, а командная работа является достоинством на современном конкурентоспособном рынке. Сегодня организация способствует профессиональному росту персонала, а впоследствии он помогает добиться высоких результатов организации.

Очевидно, что универсального подхода к организации обучения персонала не существует. Выбор зависит от целей, задач обучения, а также от уровня подготовки и возраста персонала. Обучение персонала, которое проводится при введении в должность новых сотрудников, переподготовке и повышении квалификации работающих специалистов, способствует укреплению конкурентного преимущества организации и повышению его имиджа.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Безлепкина, Е. Современные методы обучения персонала // Национальная гильдия профессиональных консультантов: Электронный ресурс: Режим доступа:

<http://www.ngpc.ru/forum2010/Articles/Learnining%20methods.pdf>.

2. Гарвин, Д.А. Создание научающейся организации. – СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. С. 453.

3. Духнич, Ю. Обучающаяся организация // Журнал smart_edu: [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.smart-edu.com/obuchayuschayasya-organizatsiya-budusheekorporativnogo-obucheniya.html> (дата обращения: 25.10.2018).

4. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами: учеб. – М.: ИНФРА-М, 2015. С. 196.

5. Коновальчик, В. Построение процесса обучения персонала в рамках общей системы развития персонала // HR-Portal: сообщество и публикации: [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://hr-portal.ru/blog/postroenie-processa-obucheniya-personala-v-ramkah-obshchey-sistemy-razvitiya-personala>.

6. Мартынов А.А., Миронова Е.Р. Обучение персонала: некоторые современные аспекты проблемы // Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения. 2015. №1 (14). С. 97.

7. Марковская, И.М., Пискунова О.В. Обучение на рабочем месте // HR-Portal: сообщество и публикации: [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/obuchenie-na-rabochem-meste> (дата обращения: 25.10.2018).

8. Насибуллин, Э.Н. Обучение как фактор повышения интеллектуального потенциала персонала организации / Э.Н. Насибуллин // Образовательные технологии и общество. – 2015. – Т.13 №2. – С. 260.

9. Нестерова, О. В. Реализация компетентного подхода в профессиональном образовании hr-менеджеров. Инновационные hr-технологии для современной России: кадры решают все! // Материалы науч.-практ. конференции, посвященной 10-летию кафедры Управления человеческими ресурсами МФПУ «Синергия». – Москва. – 2015. С. 203.

10. Структура обучения персонала. Директор по персоналу – практический журнал по управлению человеческими ресурсами: [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66788-qqq-17-m7-struktura-korporativnogo-obucheniya-personala>.

УДК 364.013

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ В ЯМАЛО-НЕНЕЦКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ

К.А. Беспалова, магистрант

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются основные меры социальной поддержки населения на территории Ямало-Ненецкого автономного округа.

Ключевые слова: социальная политика, социальная поддержка, социальное обслуживание граждан, социальное обеспечение, улучшение социальных условий, Ямало-Ненецкий автономный округ.

Россия в своем составе имеет арктические регионы. В настоящее время правительство все больше внимания уделяет организации социального обслуживания граждан, которая рассматривается как важное дополнение к социальной поддержке, осуществляемой в виде денежных выплат, и в конечном итоге существенно повышает эффективность государственной системы социального обеспечения.

Ямало-Ненецкий автономный округ, как и другие регионы России, осуществляет социальную поддержку населения в рамках своей территории. Следует отметить, что Ямало-

Ненецкий автономный округ (ЯНАО) относится к регионам, относящимся к Крайнему Северу, и использует особые меры социальной поддержки. Регионы Крайнего Севера, в том числе и ЯНАО, отличаются сверхнизкими температурами и длительным снежным покровом. Еще одной особенностью ЯНАО являются частые колебания атмосферного давления и сильные ветры при смене циклонов.

Ответственным за реализацию социальной политики выступает Департамент социальной защиты населения Ямало-Ненецкого автономного округа, который является исполнительным органом государственной власти, осуществляющей деятельность в сфере социального развития, охраны труда, семейной и демографической политики.

Меры социальной поддержки на территории ЯНАО установлены законом Ямало-ненецкого автономного округа от 03.11.2006 г. №62-ЗАО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан в Ямало-Ненецком автономном округе» [1]. К числу льготных категорий граждан, помимо стандартных категорий по регионам РФ, относятся:

- ветераны Ямало-Ненецкого автономного округа (женщины, проработавшие в качестве оленеводов (чумработниц), рыбаков, охотников более 20 лет; мужчины, проработавшие в качестве оленеводов, рыбаков, охотников более 25 лет; женщины и мужчины, проработавшие более 25 и 30 лет соответственно);

- лица из числа коренных малочисленных народов Севера в автономном округе или иные лица, осуществляющие традиционную хозяйственную деятельность (оленьеводство, рыболовство, разведение зверей, охота, собирательство, художественные промыслы и народные ремесла, строительство (изготовление) национальных традиционных жилищ (чумов)).

Все меры социальной поддержки предоставляются на основании Постановления Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 21.12.2006 г. № 592-А [2]. Система социальной поддержки в ЯНАО реализуется посредством различных форм, которые представлены в таблице 1 (Таблица 1 - Формы социальной поддержки населения в Ямало-Ненецком автономном округе).

Таким образом, граждане, осуществляющие профессиональную деятельность в Ямало-Ненецком автономном округе, обладают правом на дополнительную социальную поддержку со стороны государства, осуществляемую в форме дополнительных финансовых выплат, которые рассчитываются в процентном соотношении от оплаты труда, именуемых северными надбавками. На территории ЯНАО районный коэффициент установлен в размере:

Таблица 1 – Формы социальной поддержки населения в Ямало-Ненецком автономном округе

Форма	Направления
Денежная	Ежемесячные денежные выплаты Материнский семейный капитал Государственные социальные пособия Дополнительные северные надбавки
Предоставляемые услуги	Организация отдыха и оздоровления детей Социальное обслуживание на дому граждан пожилого возраста и инвалидов
Натуральная	Обеспечение жильем граждан за счет бюджетных средств Набор социальных услуг Предоставление земельного участка гражданам
Социальные льготы	Налоговые льготы родителям на детей Социальные льготы ветеранам Социальные льготы бывшим несовершеннолетним узникам фашизма

– 80% для территорий севернее Полярного круга (66° 33,3' северной широты), к которым относятся г. Салехард, Аксарковский сельсовет Приуральского района, г.

Лабытнанги, с. Сидоровск Красноселькупского района, Ныдинский и Ямбургский сельсоветы Ныдымского района, Байдарацкий, Белоярский и Харсаимский сельсоветы Приуральского района, Самбургский сельсовет Пуровского района, Тазовский, Ямальский районы;

– 70% для территорий южнее Полярного круга ($66^{\circ} 33,3'$ северной широты), к которым относятся г. Губкинский, г. Муравленко, г. Надым, г. Новый Уренгой, г. Ноябрьск, Красноселькупский район (за исключением с. Сидоровск), Надымский район (за исключением Ныдинского и Ямбургского сельсоветов), Зеленоярский и Катравожский сельсоветы Приуральского района, Пуровский район (за исключением Самбургского сельсовета), Шурышкарский район.

Таким образом, в ЯНАО установлена очень высокая величина районного коэффициента. Максимальная величина районного коэффициента (100%) в РФ установлена на Командорских островах, в районах Республики Саха, расположенных за Полярным кругом, не ниже 65° северной широты, и местности, где расположены предприятия и стройки алмазодобывающей промышленности, на месторождениях «Айхал» и «Удачная», прииски «Депутатский» и «Кулар».

В целом, можно сказать, что дополнительные меры социальной поддержки способствуют заселению ЯНАО молодежью, которые мигрируют из менее благополучных субъектов Российской Федерации с целью дополнительного заработка. Соцподдержка населения ЯНАО имеет целевую направленность: оказание финансового и иного содействия нуждающимся категориям граждан. При этом основными критериями выступают нуждаемость и адресность помощи.

Тем не менее, существующая в ЯНАО и России система социальной поддержки населения чрезвычайно громоздка, что делает ее плохо управляемой. Ее необходимо консолидировать и упростить: сделать это сложно, но возможно. В системе социальной поддержки должны остаться только расходы на предоставление мер, цель которых - предотвращение или смягчение реализации последствий основных социальных рисков, влекущих снижение уровня доходов граждан [3].

С учетом насущных проблем и ориентации на приоритетные векторы развития ЯНАО были разработаны мероприятия по главным направлениям развития социальной сферы региона.

1. Для удовлетворения потребностей населения в социальном обеспечении необходимо [4]:

1) обеспечить открытость и прозрачность создания базы данных для незащищенных категорий граждан области, нуждающихся в социальной защите посредством заполнения социальных паспортов, в которых зафиксирована персональная информация о конкретном человеке, все полагающиеся ему льготы и пособия, а также о факт их целевого использования; также формировать рейтинг по ранжированию наиболее нуждающихся граждан с целью усиления адресного характера предоставления социальной помощи;

2) проводить мониторинг предоставления социальных услуг, своевременно выявлять недоброкачественных поставщиков социальных услуг и посредством анализа и оценки составлять рейтинг таких организаций.

Следует отдельно отметить, что важным аспектом, повышения действенности управления системой социальной поддержки, является процесс формирования открытого и прозрачного государственного управления.

С целью повышения информированности граждан предлагается создать телевизионные каналы городов области, материалы которых будут преподноситься с помощью использования интерактивных форм, по ним будут транслироваться: 1) все новые новости, включая сводку новостей с сайтов структурных подразделений администрации ЯНАО; 2) рубрики по каждой отрасли социальной сферы на различную тематику (например, у каких категорий граждан есть право на получение льгот и каких, в каких размерах, как насчитываются, какие документы нужны для получения льгот, куда обратиться, какие

организации занимаются социальным обслуживанием и т.д.); 3) юридические консультации по различного рода вопросам в прямом эфире по горячей линии; 4) афиши музеев, выставок, театров, концертов и других досуговых мероприятий; 5) передачи и фильмы о своем и других городах области; 6) свободные рабочие вакансии, которые есть в городе; 7) сюжеты с контактной информацией о предприятиях области со сферами их деятельности; городских кружках и секциях; высших и средних профессиональных образовательных учреждений в области и направлениях подготовки, с количеством бюджетных мест и иное; 8) социальные рекламы и фильмы о вредных привычках, о безопасности дорожного движения, о семейных российских ценностях и прочее; 9) молодежные проекты; 10) юмористические, детские, обучающие передачи (танцам, рисованию и т.д.) и другое [5].

Следует отметить, что все предложенные выше мероприятия не покажут желаемых результатов без достойной оплаты труда работников указанных сфер.

Таким образом, предложенные мероприятия по повышению результативности управления системой социальной поддержки ЯНАО будут способствовать повышению уровня и качества жизни населения региона, также они могут быть использованы и для других территорий РФ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Закон Ямало-ненецкого автономного округа от 03.11.2006 г. №62-ЗАО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан в Ямало-Ненецком автономном округе» // Консультант Плюс.

2. Постановление Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 21.12.2006 г. № 592-А // Консультант Плюс.

3. Беспалова К.А., Макурина Ю.А. Особенности управления системой социальной поддержки населения на Крайнем Севере // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса: Сб. трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов НГАУ. – Новосибирск: Издательский центр НГАУ «Золотой колос», 2018. С. 189-192.

4. Зубаревич Н.В. Социальное развитие муниципальных образований России: проблемы и тенденции переходного периода. // Социальное развитие муниципальных образований России: проблемы и тенденции переходного периода. – М: Едиториал УРСС, 2017. 258 с.

5. Лига М. Качество жизни как основа социальной безопасности: монография. – М.: Гардарики, 2016. 168 с.

УДК 338.26

ФОКУС СТРАТЕГИЧЕСКОГО ВИДЕНИЯ СИБИРСКИХ РЕГИОНОВ

А. Д. Брежнева, студентка

О.С. Захарова, студентка

Научный руководитель: И.Б. Адова, д-р экон. наук, профессор

Новосибирский государственный университет экономики и управления

Аннотация. В статье приводятся позиции авторов по вопросам стратегий развития регионов, целеполаганию, различию данных терминов, а также роли миссии в процессе стратегического управления территорией. В качестве объектов наблюдения выбраны субъекты Сибирского федерального округа (СФО). Проанализированы принятые документы, а также проекты стратегий социально-экономического развития регионов Сибири. Выявлена целевая направленность стратегий социально-экономического развития субъектов СФО. Проведена оценка, а также классификация фокусов стратегического видения сибирских регионов по шести направлениям, предложенным ГОСТ Р ИСО 37101-2018. Сделаны соответствующие выводы по результатам исследования.

Ключевые слова: миссия, регион, стратегия социально-экономического развития, целеполагание.

Субъекты РФ разрабатывают собственные стратегии развития, с одной стороны, исходя из требований законодательства, а с другой – вследствие необходимости позиционирования себя в качестве регионов, проводящих конкурентную социально-экономическую политику внутри собственной территории [1].

В настоящий момент стратегии развития регионов являются неотделимым элементом долгосрочного планирования и управления. Стратегия задает вектор развития территории на период 15-20 лет и более, устанавливает приоритеты и миссию развития территории, поэтому в ней должны быть учтены наиболее передовые концепции и разработки в сфере управления, стратегического планирования, а также современные глобальные и локальные тренды, которые будут определять развитие общества на последующие десятилетия. Стратегия должна отражать текущие возможности, угрозы и проблемы развития территорий. В большей степени она призвана позиционировать регион в будущем, предвидя вызовы окружающей среды и нацеливая на активизацию возможных конкурентных преимуществ [2].

Основным этапом процесса стратегического управления территорией является целеполагание и разработка стратегии развития. В свою очередь, верно определенные и корректно сформулированные цели и стратегия определяют необходимое направление развития, способствуют достижению запланированных результатов, являются базисом процесса планирования, организации и контроля в управлении территорией.

Коренные различия терминов «цель» и «стратегия» кроются в том, что цель определяет фокус желаемого результата, в то время как стратегия является важнейшим инструментом достижения цели [3, с. 52-53].

Разработка эффективных и реализуемых стратегий развития субъектов Федерации – сложная аналитическая и прогнозно-плановая задача в связи с многообразием аспектов функционирования объектов планирования. Проблемы различной природы (экономические, социальные, политические и др.) в пределах стратегии должны быть взаимоувязаны между собой в статике и в динамике, а также согласованы с соответствующими аспектами деятельности других социально-экономических систем.

Одним из средств обеспечения целостности, а также внутренней сбалансированности стратегических документов выступает включение в стратегию миссии объекта, т.е. лаконичного и емкого выражения предназначения данного объекта по отношению к другим социально-экономическим объектам и системам, связанным с данным объектом [4, с. 20].

Миссия выступает ключевым элементом системы стратегического управления территории. Она определяется стратегические ориентиры и создает надежную базу для постановки целей и формулировки стратегии развития территории.

В основном термин миссия рассматривается в научной литературе применительно к миссии организации. В целом изучение авторами миссии территории не находит широкого отражения.

Миссия отражает главный смысл и предназначение территории, выбранной в качестве объекта стратегического управления. Нельзя не отметить, что миссия каждой территории должна быть уникальной и учитывать конкурентные преимущества и особенности данного региона.

Можно выделить следующие этапы процесса стратегического управления территорией: 1) определение миссии территории; 2) постановка целей развития территории; 3) формулирование стратегии и разработка стратегических планов развития территории; 4) реализация стратегии; 5) контроль и оценка эффективности. Отчетливо видно, что определение миссии является базовым этапом, от которого зависит эффективность процесса стратегического управления территорией [3, с. 52-53].

Практика формирования видения и миссии носит ограниченный характер. «Следы» его применения можно найти лишь в отдельных документах наиболее продвинутых

субъектов РФ. Учитывая тот факт, что изменения внешней среды происходят в более быстром темпе, чем реакция органов власти на факторы, имеющие воздействие из внешней среды, события повторяются крайне редко, а успешная деятельность обеспечивается конкурентными преимуществами высокого порядка, то такое положение ведет к нерезультативной и даже ошибочной постановке практических задач стратегического характера. Стоит также учитывать, что ошибки, носящие стратегический характер, трудно исправить, они имеют инерционные последствия [5, с. 1165].

Сегодня на уровне субъектов РФ происходит процесс разработки новых стратегий социально-экономического развития на период до 2030-2035 гг. В данной связи возникает необходимость оценки фокуса стратегического видения регионов, что требует проведения анализа документов и проектов стратегий социально-экономического развития субъектов РФ, в частности, тех аспектов, которые касаются формулировки миссии. В настоящем исследовании рассмотрена целевая направленность стратегий социально-экономического развития. В качестве объектов наблюдения выбраны субъекты Сибирского федерального округа (СФО).

В ходе анализа принятых документов, а также проектов стратегий социально-экономического развития в субъектах СФО обнаружены следующие формулировки миссии (Таблица 1 – Целевая направленность стратегий социально-экономического развития регионов Сибири).

Таблица 2 – Целевая направленность стратегий социально-экономического развития регионов Сибири

Регион СФО	Формулировка миссии	Источник
Республика Алтай	Горный Алтай – территория ноосферного развития	Документ стратегии
Республика Тыва	Долгосрочное развитие региона как традиционного аграрного и приграничного	Стратегия РФ
Республика Хакасия	Реализация конкурентных преимуществ региона	Стратегия РФ
Алтайский край	Превращение края в динамично развивающийся, геополитически значимый и удобный для жизни регион, в территорию успеха, здоровья и благополучия ее жителей	Документ стратегии
Красноярский край	Эффективное развитие региональной экономики	Стратегия РФ
Иркутская область	Повышение эффективности государственного управления	Стратегия РФ
Кемеровская область	Рост благосостояния жителей региона	Стратегия РФ
Новосибирская область	Превращение области в главный инновационный центр на Востоке России, отвечающий вызовам XXI в., и в один из наиболее комфортных для проживания, труда и отдыха регион страны	Документ стратегии
Омская область	Нет данных	н/д
Томская область	Обеспечить области лучшее качество жизни в Сибири за счет реализации модели интенсивного развития	Документ стратегии

Источник: составлено авторами на основе [7].

Представленная таблица даже без проведения анализа наглядно позволяет отметить разнонаправленность фокусов стратегического видения каждого из представленных регионов. Выделяется Омская область, в документах которой собственно видение не сформулировано, а лишь предложены четыре сценария развития: «Базовый», «Сибирский лидер роста», «Трансформация» и «Борьба за выживание». Это позволяет поставить под сомнение эффективность стратегического управления всей территорией области. Удалось

обнаружить лишь стратегическое видение будущего развития города Омска, где он позиционируется как «самый комфортный город Сибири»

Помимо выделенного региона, каждый из субъектов СФО сформулировал собственную уникальную целевую направленность, учитывая конкурентные преимущества территории. Стоит также обратить внимание на источники информации о миссиях: часть взята собственно из документов стратегий, тогда как другая – с официального сайта «Стратегия РФ». Таким образом, территориально регионы находятся в одном федеральном округе, однако, составные элементы, способ изложения и представления, а также структура документов стратегий в целом имеет существенные отличия.

Приведенные формулировки миссий регионов Сибири позволяют провести оценку их целевой направленности, т.е. фокуса (Таблица 2 – Оценка целевой направленности миссий регионов Сибири). При этом классифицируем их по шести направлениям – задачам территориального образования, предложенным ГОСТ Р ИСО 37101-2018: привлекательность, сохранение и оздоровление окружающей среды, адаптивность, ответственное использование ресурсов, сплоченность общества, благосостояние [6].

Таблица 2 – Оценка целевой направленности миссий регионов Сибири

Субъект СФО	Особенности региона	Целевая ориентация	Фокус миссии	Временные горизонты	Статус Стратегии
Республика Алтай	Указаны	Конкретная	Охрана и оздоровление окружающей среды Благосостояние Ответственное использование ресурсов	До 2035 г.	Принята
Республика Тыва	Указаны	Общий характер	Сплоченность общества	До 2030 г.	Принята
Республика Хакасия	Не указаны	Общий характер	Привлекательность	До 2020 г. (до 2030 г.)	В разработке
Алтайский край	Указаны	Конкретная	Благосостояние	До 2025 г. (до 2035 г.)	В разработке
Красноярский край	Не указаны	Конкретная	Адаптивность	До 2030 г.	Принята
Иркутская область	Не указаны	Конкретная	Привлекательность	До 2030 г.	Принята
Кемеровская область	Не указаны	Конкретная	Благосостояние	До 2025 г. (до 2035 г.)	В разработке
Новосибирская область	Указаны	Конкретная	Благосостояние	До 2025 г. (до 2030 г.)	В разработке
Омская область	–	–	–	До 2025 г. (до 2030 г.)	В разработке
Томская область	Не указаны	Общий характер	Благосостояние	До 2030 г.	Принята

Источник: составлено авторами на основе [7].

В ходе проведения оценки установлено, что регионы СФО имеют отличные друг от друга фокусы миссий. Практика показала, что только четыре региона из десяти отражают в миссии особенности региона, в частности Республики Алтай и Тыва, Алтайский край и Новосибирская область. Большинство конкретно излагают целевую ориентацию, исключение же составляют миссии Республик Хакасия и Тыва.

Фокус миссий половины регионов СФО направлен на благосостояние. Стоит отметить, что формулировка миссий некоторых регионов затрудняет классификацию их ключевой направленности, ввиду неточности ее определения.

Временные горизонты стратегий социально-экономического развития в рассматриваемых субъектах различны. Республика Тыва, Красноярский край, Иркутская и Томская области уже приняли Стратегию социально-экономического развития до 2030 года, в то время как в других регионах она находится на стадии разработки. Выделяется Республика Алтай, где уже принята стратегия до 2035 года. Это максимальный горизонт стратегического планирования среди сибирских регионов. Примечательно, что ни в документе стратегии социально-экономического развития Омской области, ни на официальном сайте Стратегия РФ не указано какой-либо формулировки миссии данного региона.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Засимова Л.А. Анализ понятия «миссия» в стратегии социально-экономического развития Республики Саха (Якутия) на период до 2030 года с определением целевого видения до 2050 года // Материалы IX Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». – URL: <https://scienceforum.ru/2017/article/2017030976> (дата обращения: 15.02.19).

2 Власова Н.Ю. Стратегии развития крупнейших городов Урала в контексте индустрии 4.0 и Интернета вещей // Материалы V Уральских научных чтений профессоров и докторантов общественных наук «Экономическое, социальное и духовное обновление России – основа новой индустриализации». – URL: <http://science.usue.ru/nauchnyemeropriyatiya/sborniki-i-itogi> (дата обращения: 15.02.19).

3 Цветков А.Ю. Цели и стратегия развития территории (на примере Соловецкого архипелага) // Арктика и Север. 2017. № 27. С. 52-58.

4 Клейнер Г.Б. Миссия Москвы как объекта стратегического планирования // Общественные науки и современность. – 2010. – № 5. – С. 20-30.

5 Милёхина О.В., Адова И.Б. Драйверы успеха в бизнесе // Российское предпринимательство. – 2017. – Т. 18. – № 11. – С. 1659-1670.

6 ГОСТ Р ИСО 31101-2018. Устойчивое развитие в сообществах. Система менеджмента. Общие принципы и требования. – Введен: Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 07.08.2018 г. № 461-ст. – [Электронный документ]. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200160099> (дата обращения: 15.02.18).

7 Общероссийская платформа взаимодействия бизнес-власть-общество «Стратегия РФ». – [Электронный ресурс]. – URL: <https://strategy24.ru/> (дата обращения 15.02.19).

УДК 330.1

МЕТОДЫ АНАЛИЗА ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ КОМПАНИИ

М. Генкель, магистрант

Научный руководитель: М.К. Сырлыбаев, канд. экон. наук

Кокшетауский государственный университет им. Ш. Уалиханова

Аннотация. В данной статье рассматривается успешное и устойчивое развитие компании любой сферы отрасли требует поддержание достаточного количества ресурсов, тесно взаимосвязанное с финансовыми, производственными результатами, полученными в ходе деятельности и соответственно зависящего от грамотного и эффективного управления. Прибыль является конечным результатом, отражением общего, совокупного итога всех видов деятельности компании и она является необходимой для его дальнейшего развития. Интерес руководства фирмы к поиску методов позволяющих организовать управление финансовыми результатами таким образом, чтобы деятельность была успешной.

Ключевые слова: анализ, метод, финансовый анализ, финансирование, деятельность предприятия, экономика предприятия, компания.

В кризисных условиях экономической среды, изучение теоретических и практических основ управления финансовыми результатами служат той базой, на которой строится разработка и формирование стратегических, перспективных направлений развития компании. Изучение управления финансовыми результатами обосновано необходимостью и значимостью данного процесса при функционировании организации, так как эффективное управление оказывает существенное влияние на рост бизнеса, динамику финансово-экономических показателей, рост конкурентоспособности. Поэтому увеличивающаяся потребность в регулировании (согласовании и координации) множества разнородных действий и процессов управления финансовыми результатами остро ставит на повестку дня вопрос о своевременном и неотлагательном решении проблем, связанных с развитием инструментария системы управления.

Анализ финансовых результатов компании представляет собой одну из основных составляющих анализа финансового состояния. Рассматривая бухгалтерский подход к анализу финансовых результатов, отметим, что ядром экономического подхода при определении данного понятия представляется понятие «выручка», то есть объем продаж, который производится организацией продукции. Временами данный термин отождествлен с термином «доход предприятия» [1].

Согласно новому стандарту МСФО (IFRS) 15 доходом признается увеличение экономических выгод за отчетный период в виде поступлений или улучшения качества активов или же в виде уменьшения суммы обязательств, приводящих к росту собственного капитала, который не связан с взносами участников капитала [2].

Выручкой признается увеличение валового дохода в процессе обычной деятельности организации. Выручка может признаваться в определенный момент времени или на протяжении времени. Новый стандарт МСФО 15 содержит указания по учету дополнительных затрат, связанных с заключением договора, и некоторых затрат, связанных с выполнением договора.

Если затраты, понесенные в связи с выполнением договора, не входят в сферу применения других стандартов - например, по учету запасов, нематериальных активов или основных средств, - то организация признает актив в отношении таких затрат, только если они соответствуют оговоренным в стандарте критериям.

Прибыль компании складывается под действием внутренних и внешних факторов, которые необходимо учитывать при планировании деятельности. Цель анализа динамики и структуры прибыли – деятельность, направленная на постоянную работу по ее улучшению, т.е. менеджмент качества и оценка финансового состояния. Чтобы не стать банкротом, и в условиях рыночной экономики развить свой бизнес, необходимо качественно руководствоваться финансами бизнеса, знать какой должна быть структура капитала по источникам образования, составу, и какую часть должны занимать собственные и заемные средства. По результатам анализа получаем варианты возможных способов для повышения экономической безопасности, улучшения финансового состояния в конкретный период его деятельности.

При оценке финансовых результатов в представленной статье будем опираться на методики, которые представлены в трудах таких экономистов как А.Д. Шермет, Е.В. Негашев, В.В. Ковалев, Н.П. Любушин [4,5,6]. Основными методами, применяемыми при осуществлении анализа в представленных методиках, являются горизонтальный, трендовый, сравнительный, вертикальный, факторный анализ и др. Горизонтальный анализ дает возможность определить абсолютные и относительные изменения статей финансовой отчетности по сравнению с предыдущим периодом. Вертикальный (структурный) анализ помогает выделить долю рассматриваемой статьи баланса в совокупных показателях. С помощью трендового анализа дается возможность сравнения отдельных статей финансовой

отчетности за предыдущие периоды для определения направления (тренда) развития компании [7, с. 36].

Сравнительный анализ дает возможность оценить различные показатели для заключения об эффективности функционирования компании. Метод финансовых коэффициентов предоставляет количественные оценки финансовых показателей для выделения взаимозависимостей и их сравнения с основными или нормативными показателями.

Оценка платежеспособности организации основывается на анализе ликвидности бухгалтерского баланса, а так же расчете и оценке финансовых коэффициентов ликвидности и платежеспособности. Анализ ликвидности баланса заключается в сравнении средств по активу, сгруппированных по степени их ликвидности и расположенных в порядке её убывания, с пассивом, сгруппированном по срокам погашения расположенных по их возрастанию. При этом, необходимо учитывать, что срок трансформации активов в ликвидные (денежные) средства должен быть идентичным сроку погашения обязательств.

Для проведения углубленного анализа, балансовую отчетность необходимо привести к аналитическому виду. Главное отличие агрегированного баланса от стандартного является группировка статей бухгалтерского баланса, которая объединяет статьи с одинаковым экономическим содержанием. Для достижения полной ликвидности баланса должно достигаться соотношение: $A_1 > П_1$, $A_2 > П_2$, $A_3 > П_3$, $A_4 < П_4$.

Для анализа финансовой деятельности фирмы используется большое, разнообразное количество показателей. Рассмотрим только основополагающие из них, которые будут применяться в компаниях. Анализ компании будет проводиться по следующим группам расчетных показателей:

- показатели ликвидности и платежеспособности;
- показатели финансовой устойчивости;
- показатели рентабельности деятельности компании.

Коэффициент быстрой (промежуточной, критической) ликвидности характеризуется отношением общего размера денежных ресурсов, краткосрочных финансовых ресурсов, дебиторской задолженности, образовавшейся на короткий срок, и других оборотных активов ко всем краткосрочным обязательствам, сниженным на доходы будущих периодов.

Коэффициент абсолютной ликвидности определяется отношением всех имеющихся денежных средств и финансовых вложений, инвестированных на короткий срок к общему объему краткосрочных обязательств, которые уменьшены на доходы будущих периодов.

Финансовая устойчивость фирмы характеризуется финансовой независимостью от внешних источников, способностью маневрировать финансовыми ресурсами, наличием необходимой суммы собственных средств для обеспечения основных видов деятельности [6, с.38].

Правильное соотношение между источниками оборотного капитала является искусством менеджмента. Чистый оборотный капитал (далее – ЧОК) рассчитывается как разница между краткосрочными активами (далее – КА) и краткосрочными обязательствами (далее - КО) и показывает наличие у компании фактически свободных денежных средств (формула 1).

$$\text{ЧОК} = \text{КА} - \text{КО} \quad (1)$$

Мобильные средства или рабочий капитал может принимать отрицательные значения в денежном измерении, но в норме должен иметь положительное отклонение. Данный показатель отражает то, что остается от долгосрочных источников финансирования после того, как будут профинансированы долгосрочные активы [6, с.30].

Эффективность использования капитала характеризуется показателями рентабельности. Рентабельность представляет собой такое использование средств, при котором предприятие не только покрывает расходы, но и формирует прибыль.

Рентабельность реализации (продаж) показывает, сколько прибыли приходится на

тенге объема продаж, или какова эффективность операционной деятельности организации (формула 2):

$$R_1 = \frac{\text{Прибыль от продаж}}{\text{Выручка от продаж}} \cdot 100\% \quad (2)$$

Бухгалтерская рентабельность от обычной деятельности. Показывает уровень прибыли до выплаты налога (формула 3):

$$R_2 = \frac{\frac{\text{Прибыль до налогообложения}}{\text{Выручка от продаж}}}{\text{Выручка от продаж}} \cdot 100\% \quad (3)$$

Чистая рентабельность показывает сколько чистой прибыли приходится на единицу выручки (формула 4):

$$R_3 = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Выручка от продаж}} \cdot 100\% \quad (4)$$

Экономическая рентабельность показывает насколько эффективно используются активы компании (формула 5):

$$R_4 = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Средняя стоимость имущества}} \cdot 100\% \quad (5)$$

Рентабельность собственного капитала, коэффициент финансовой рентабельности показывает эффективность использования собственного капитала организации (формула 6):

$$R_5 = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Среднегодовая стоимость собственного капитала}} \cdot 100\% \quad (6)$$

Для роста прибыли важно рассматривать разработку и внедрение инвестиционных проектов, так как это может привести к более эффективному функционированию и повышению стоимости бизнеса в существующих экономических условиях. При рассмотрении инвестиционных проектов, необходимо проводить расчет его экономической эффективности [6, с.30].

Чистый дисконтированный доход (NPV) предлагаемого мероприятия (при разовой инвестиции) рассчитывается по формуле (7):

$$NPV = \sum_{k=1}^n \frac{Pk}{(1+i)^k} - IC, \quad (7)$$

где P_1, P_2, \dots, P_n – годовые денежные поступления в течении n -лет;

IC – стартовые инвестиции;

i – ставка дисконтирования.

Ставка дисконтирования определяет ту финансовую отдачу, которую предприятие ожидает от сделанных инвестиций. Она выбирается самими участниками проекта.

Еще один показатель, характеризующий эффективность инвестиционного проекта – индекс рентабельности инвестиций (PI) по формуле (8):

$$PI = \sum_1^n \frac{P_k}{(1+i)^n} : IC, \quad (8)$$

Данный показатель характеризует уровень доходов на единицу затрат. Чем больше значение данного показателя, тем выше отдача каждого тенге, инвестированного в данный проект [6, с.130].

Дисконтированный срок окупаемости, то есть ожидаемое число лет, в течение которого окупятся инвестиционные затраты (DPP), рассчитывается по формуле (9):

$$DPP = (n_{ok} - 1) - \frac{KSn_{ok-1}}{PVn_{ok}}, \quad (9)$$

где n_{ok} – порядковый номер года, в котором проект окупится;

KSn_{ok-1} – кумулятивная сумма в год, предшествующий году, в котором проект окупится;

PVn_{ok} – текущая стоимость дохода в период окупаемости проекта.

На основании проведенных расчетов можно будет сделать вывод о целесообразности применения инвестиционного проекта.

На основе собранных данных можно сделать вывод, что анализ финансовых результатов должен проводиться в следующей последовательности: общий анализ деятельности, анализ финансовой устойчивости, анализ ликвидности и платежеспособности, финансовое прогнозирование и комплексная оценка финансового состояния. При проведении финансового анализа необходимо сравнить рассчитанные показатели в течении определенного периода, проводить сравнение данных с усредненными показателями по отрасли, с показателями компаний–конкурентов. Применение факторного анализа позволит выявить причинно-следственную связь между фактором и результатом, провести оценку резерва повышения эффективности деятельности и поможет в эффективном принятии управленческих решений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Типовой план счетов бухгалтерского учета. Утвержден приказом Министра финансов Республики Казахстан от 23.05.2007 г., № 185 (с последними изм. и доп. от 26.07.2016 г. №486) [Электронный ресурс]. – Алматы, [2016]. – Режим доступа : информационно–правовая система ИПС «Әділет».

2. Международный стандарт финансовой отчетности (IFRS) 15 «Выручка по договорам с покупателями» – Режим доступа: <https://online.zakon.kz>.

3. Савицкая Г.В. Экономический анализ: учебник – 14–е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА–М, 2014. 649 с.

4. Шеремет А.Д., Негашев Е.В. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций. – М.: ИНФРА–М, 2013. 237 с.

5. Ковалева А.М. Финансовый менеджмент: учебник / под ред. А.М. Ковалевой. – М.: ИНФРА–М, 2012. 445 с.

6. Любушин Н.П. Экономический анализ [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» и «Финансы и кредит» / Н. П. Любушин. – 3–е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2012. 324 с.

7. Лысенко Д.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник для вузов – М.: ИНФРА–М, 2013. 320 с.

СТИМУЛИРОВАНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Е.В. Гончарова, магистрант

Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассмотрены вопросы реализации государственной политики стимулирования малого бизнеса на региональном уровне. На современном этапе экономического развития малый бизнес, основанный на частной собственности, считается приоритетным направлением для каждого региона и страны в целом. Развитие малого бизнеса как важнейшего фактора рыночных отношений, является одним из ведущих направлений стратегии социально-экономического развития региона.

Ключевые слова: малый бизнес, государственное стимулирование, гарантийные фонды, бизнес-инкубатор, Интернет-технологии.

В настоящее время в условиях динамических изменений экономики одним из стратегических направлений устойчивого развития становится стабильное функционирование предприятий малого бизнеса.

Основным критерием, по которому предприятия различных организационно-правовых форм относятся к малому бизнесу, является численность персонала, работающего на предприятии. В соответствии с законодательством Российской Федерации, к малому бизнесу относятся индивидуальные предприниматели, крестьянские (фермерские) хозяйства, а также юридические лица с численностью от 16 до 100 человек включительно и годовым оборотом до 800 млн. рублей, а также микропредприятия численностью от 1 до 16 человек и годовым оборотом до 120 млн руб.

В России сфера малого бизнеса представлена, в основном, микропредприятиями (95% от общего числа субъектов малого и среднего предпринимательства), в них занят в среднем один работник. Отраслевой состав сферы малого бизнеса – это, в основном, торговля и услуги населению.

В настоящее время на территории Российской Федерации осуществляют деятельность около 5,7 миллионов малых предприятий, в том числе 5409226 микропредприятий и 266148 малых предприятий, которые создают рабочие места для 19 миллионов граждан. Вклад малых и средних предприятий во внутренний валовой продукт страны составляет около 20%.

В 2016 году был утвержден документ стратегического планирования на долгую перспективу – Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года, которая предусматривает рост значений основных показателей сектора малого бизнеса (оборот, производительность труда, доля занятого населения в секторе малого бизнеса) в 2 – 2,5 раза [1].

Стимулирование развития малого бизнеса дает широкие перспективы в устойчивом развитии любого региона. Почти 40% инвестиций в данном секторе приходится на 10 лиди

Виды государственного стимулирования (поддержки) различны: субсидии/гарантии, государственные заказы, создание бизнес-инкубаторов, посильное участие в продвижении продукции, предоставление займов в рамках микрофинансирования и т.д.

Одной из основных проблем, затормаживающих развитие предпринимательства для многих собственников малого бизнеса является недостаточность или отсутствие финансовых средств.

В получении предпринимателям финансирования при недостаточности имущества для залогового покрытия по ссуде призваны помочь гарантийные фонды. В настоящее время в РФ функционирует 79 гарантийных фондов. Их основной задачей является содействие предпринимателям в получении необходимого финансирования путем предоставления поручительства по кредитным договорам, договорам лизинга, договорам о предоставлении

банковской гарантии. Гарантийные фонды финансируются из бюджетов субъекта Федерации где они созданы и входят в перечень организаций инфраструктуры поддержки малого предпринимательства [1].

Нехватка оборотных средств особенно ощущается вновь открывшимися малыми предприятиями. Многие предприниматели даже не знают, что в РФ существует поддержка малого бизнеса, предназначенная уменьшить финансовую нагрузку при учете персонала, снизить налоговые платежи и т.д. Предпринимателям необходимо место, где можно получить оперативные услуги по низкой цене, снизить риск сбоев, получить доступ к услугам мирового класса и использовать проверенные модели. Бизнес-инкубаторы предоставляют полный набор услуг и подходящую среду для поддержки предпринимательских навыков и помогают предпринимателям в развитии своих идей, навыков и знаний.

На сегодняшний день государство уделяет приоритетное внимание инкубаторам в качестве актива для поддержки малого бизнеса [2]. Небольшое финансирование, предпринимателями и инкубаторами облегчит развитие «ценных» предприятий и развитие региональной экономики. Именно поэтому с каждым годом возрастает значение создания молодежных бизнес-инкубаторов, где главная роль отводится студентам и выпускникам учебных заведений регионов. Предположим, выпускник имеет новаторскую бизнес-идею, но для её осуществления необходимо наличие деловых навыков, технической и финансовой поддержки – именно здесь бизнес-инкубаторы и сыграют ключевую роль.

Развитие бизнес-инкубаторов в области привлечения молодежи, поможет изучить наиболее подходящие и привлекательные области, которые могут быть нацелены на новый инновационный уровень и иметь потенциал для преодоления всех препятствий, создаваемых политической и экономической средой регионов. Создание молодежных бизнес-инкубаторов позволит лицам, принимающим решения, и государственным органам помогать международным донорам и сторонникам экономики использовать и направлять свои средства на устойчивое экономическое развитие, поощряя новый бизнес и создавая новые рабочие места.

Таким образом, создание молодежных бизнес-инкубаторов может дать возможность выпускникам выбрать новые направления ведения бизнеса и разъяснить важность специализированного обучения для развития предпринимательства.

На сегодняшний день государственное стимулирование однозначно способствует развитию малого бизнеса. «Надзорные каникулы», введенные с 2016 г. и продленные до 2020 г. включительно, ослабление контроля со стороны государства – позволили получить официальный статус своего бизнеса части микропредприятий.

Несомненно положительными тенденциями в развитии и стимулировании малого бизнеса стало: создание инновационных Интернет платформ в помощь предпринимателям; списание налогов с индивидуальных предпринимателей; субсидирование ставок по кредитам; расширение портфеля госзаказов.

Интернет технологии все шире используются предпринимателями. Технологическая платформа «Поток», разработанная совместно группой компаний Rambler & Co и федеральной корпорацией по развитию малого и среднего предпринимательства (МСП), позволяет предпринимателям создавать собственные сайты, отслеживать эффективность работы, размещать информацию о своей деятельности. Компания Avito дает возможность размещать собственные витрины предпринимателей на своем сайте [3].

Положительно сказывается на развитии малого бизнеса президентская инициатива о списании налоговых долгов физических лиц и индивидуальных предпринимателей.

В дополнение к вышеперечисленным способам стимулирования в целях поддержки малого бизнеса в 2018 году правительством был принят ряд корректировок: возврат денег с расчетных счетов в банков, лишившихся лицензий в сумме не более 1,4 млн рублей; личные взносы индивидуальных предпринимателей не будут зависеть от МРОТ в связи с его повышением; утвержден перечень по ОКВЭД, предпринимателей, работающих по

упрощенной системе налогообложения (УСН), которым будет уменьшены взносы по заработной плате с 30 до 20%; появилась возможность перейти на УСН большему числу предприятий, если лимит по доходам и основным средствам не превышает 150 млн руб, на дальнейшем развитии деятельности малого бизнеса положительно сказывается субсидирование кредитов малому и среднему бизнесу из федерального бюджета.

Изменения, коснувшиеся малый бизнес с 1 января 2019 года: теперь движимое имущество предприятий не облагается налогом [4]; подобно депозитам частных и индивидуальных предпринимателей, банковские средства (депозиты и счета) предприятий малого бизнеса застрахует Агентство по страхованию вкладов (сумма страховки - 1,4 млн рублей). Также с этого года можно зарегистрировать предприятие, прекратить деятельность, внести поправки в регистрационные сведения и документы, с помощью электронных способов подачи [5]. Зарегистрировать предприятие можно абсолютно бесплатно через сервис «Госуслуги». Перечисленные нами изменения также призваны оказать необходимую поддержку малому бизнесу.

Таким образом, в последние годы государством, на пути к устойчивому развитию, было принято немало решений для стимулирования малого бизнеса. Внедрение инновационных технологий в производство, дальнейшее совершенствование мероприятий по стимулированию развития малого предпринимательства со стороны государства, вовлечение малого бизнеса к инвестированию средств в наукоемкие высокотехнологические производства будут способствовать устойчивому развитию как региона, так и страны в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. ДОКЛАД о достигнутых результатах по улучшению условий ведения предпринимательской деятельности, развитию малого и среднего бизнеса и поддержке индивидуальной предпринимательской инициативы [Электронный ресурс] // Федеральный портал малого и среднего предпринимательства. Режим доступа. URL:http://smb.gov.ru/files/images/Doklad_Minekonomrazvitiya_za_2016-2017_gg.pdf (дата обращения: февраль 2019).

2. Мордвин, А.Н. Кредитование малого бизнеса: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2018. 318 с.

3. Чиркина М.В. Бизнес-инкубаторы и их роль в развитии предпринимательства // Социально-экономические явления и процессы, 2018. №2. С. 74-77.

4. Жукова А.В. Тенденции развития малого бизнеса в России // Молодежный вестник ИРГТУ, 2018. №1. 137 с.

5. Федеральный закон «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации» от 03.08.2018 № 302-ФЗ [Электронный ресурс] // Правовая система КонсультантПлюс. URL:<http://www.consultant.ru/> (дата обращения: февраль 2019).

6. Федеральный закон «О внесении изменения в статью 333.35 части второй Налогового кодекса Российской Федерации» от 29.07.2018 № 234-ФЗ [Электронный ресурс] // Правовая система КонсультантПлюс. Режим доступа. URL:<http://www.consultant.ru/> (дата обращения: февраль 2019).

ФОРМИРОВАНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА, КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Ю.И. Домовова, магистрант

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Статья посвящена процессу формирования лояльности персонала. Рассмотрены организационные факторы формирования уровня лояльности.

Ключевые слова: лояльность, персонал, сотрудник, уровень лояльности, факторы формирования лояльности, уровень удовлетворенности персонала.

На сегодняшний день в развитии экономики все больше возрастает значение человеческого капитала и человеческих ресурсов. Успехом пользуются те компании, руководители которых осознают ценность и важность главного ресурса компании – сотрудников, ведь именно от них зависит эффективность работы организации.

Однако важно понимать, что успех компании зависит не только от навыков, умений и профессионализма сотрудников, но и от их отношения к работе, руководству, компании в целом. Отсюда на первый план выдвигается важный компонент успеха – лояльность персонала.

Такое внимание к данному феномену обусловлено тем, что лояльными сотрудниками используются все ресурсы и резервы для достижения максимально эффективных результатов своей деятельности. Лояльность сотрудника проявляется в его уважительном, корректном, дружественном отношении к руководителю и добросовестным отношением к своей работе.

Лояльность – это приверженность делу организации, которая появляется благодаря эффективной подготовке сотрудников, идентификации личных интересов с успехом организации и, наконец, человеческой связи между сотрудниками и руководством. При этом выделяются взаимные обязательства сотрудников и руководителя: «сотрудники платят своей лояльностью, а организация заботится о своих сотрудниках, их благоприятном состоянии в организации и удовлетворении личных потребностей сотрудников» [1].

Итак, лояльность сотрудника характеризуется такими важными моментами, как:

- безусловное разделение ценностей с объектом лояльности;
- преданность и честность в отношении объекта лояльности;
- оказание поддержки, предупреждение о чем-либо, содействие, пожертвование чем-либо ради объекта лояльности.

Согласно теории Ф. Герцберга, отношение человека к своей работе определяется двумя группами факторов. В первую из них входят такие характеристики трудовой деятельности, как стиль и способы управления организацией, непосредственное руководство, заработная плата, межличностные отношения и условия работы. По Ф. Герцбергу, удовлетворенность работой определяется второй группой факторов, которая включает в себя возможность реализовать себя, признание за заслуги перед организацией, содержание труда, ответственность и карьерный рост. Только удовлетворенность вышеперечисленными характеристиками побуждает сотрудника к повышению уровня профессионализма, количества и качества работы, к демонстрации своей лояльности работодателю [2].

Вместе с тем, согласно теории Ф. Герцберга, группа факторов, которые данный автор относил к гигиеническим, не повышает мотивацию сотрудников, но способствуют их большей лояльности. Действительно, к гигиеническим факторам Герцберг относил все то, что в широком смысле этого слова может быть названо условиями труда. Это и степень удобства и безопасности рабочего места. Это и соблюдение собственно санитарно-гигиенических норм. Это и стиль руководства, и форма взаимоотношений с начальством, и особенности контроля исполнения производственных заданий, и социально-психологический климат в коллективе. Наконец, сюда же относится и заработная плата,

поскольку она тоже может быть отнесена к условиям труда. Нетрудно заметить, что все перечисленные факторы не вызывают повышения собственно трудовой отдачи работника, а лишь способствуют его удержанию на рабочем месте (что само по себе немаловажно). Действительно, улучшения, касающиеся всех этих факторов, приводят обычно к тому, что работник стремится не покидать столь комфортное и выгодное для него рабочее место. Работник осознает, что другой работодатель едва ли обеспечит ему такие привлекательные условия труда. Он будет стараться не совершать ошибок, за которые его могли бы уволить, а следовательно, станет максимально избегать каких-либо рискованных действий и решений. В то же время ухудшение перечисленных условий приведет к потере лояльности – работник начнет подыскивать себе другое рабочее место, поскольку здесь, как ему кажется, его трудовой вклад недостаточно ценят. Таким образом, гигиенические факторы (по Ф. Герцбергу) могут считаться инструментом для поддержания лояльности сотрудников, но не для повышения их мотивации к труду. Мотивация же повышается благодаря таким факторам, как интересная работа, возможность личностного и профессионального роста и саморазвития, перспектива карьерного продвижения.

Говоря о том, что оплата труда не мотивирует сотрудника, а только поддерживает его лояльность, следует помнить, что речь при этом идет о деятельности инженеров и служащих, то есть тех сотрудников, применительно к которым невозможна сдельная оплата труда (данная концепция была выработана на основании опросов именно этого контингента). На рабочие специальности или, например, на продавцов эта закономерность не распространяется. Сдельная оплата труда сама по себе является мотивирующим фактором, а не только фактором, способствующим большей лояльности персонала.

Процесс формирования лояльности персонала – один из основных направленностей в деятельности кадровых служб. Однако лояльность все же рассматривается как желаемый сопутствующий показатель при организации разнообразных кадровых работ.

К факторам формирования лояльности персонала относятся:

- Материальное вознаграждение – заработная плата и бонусная система стимулирования. Данный фактор является наиболее нестабильным и двояко влияет на уровень лояльности персонала. Одни сотрудники готовы за небольшое вознаграждение сохранять преданность компании, а другие, в свою очередь, за приличное материальное вознаграждение готовы предать интересы компании или вовсе покинуть ее;

- Справедливое отношение со стороны руководства компании. Нередко причиной смены рабочего места являются несправедливое отношение руководителя. Это существенный фактор, влияющий на психологическое состояние отдельно взятого сотрудника, так как, несправедливое отношение угнетает человека и провоцирует работника к наименьшей отдаче в отношении компании и руководства. На сегодняшний день теория справедливости в социальной психологии активно изучается и является актуальной для формирования высоко профессиональной мотивации персонала;

- Лидерское поведение (тип, характер действий, методы руководства). Следует понимать, что лояльное отношение к руководителю и организации различаются своей направленностью. Здесь скорее нужно говорить о том, что уважение персонала зависит от взаимоотношений и поведения руководства с персоналом в целом. Поведение, в свою очередь, зависит от специфики организации и различных ситуаций, сложившихся в ней;

- Возможности в карьерном продвижении и профессиональном развитии. На сегодняшний день для множества сотрудников в приоритете карьерный рост, различные виды обучения, повышение квалификации и т.д. Ведь, действительно, чем выше карьерная ступень, тем почетнее и успешнее человек выглядит в глазах окружающих. А обучение, тренинги, курсы повышения квалификации являются тем самым ключом, к успеху и продвижению себя в карьере.

- Содержание рабочего процесса. Заинтересованный и вовлеченный в рабочий процесс сотрудник, которому интересна специфика организации и непосредственно его обязанности, проявляет лояльность в отношении организации. Однако не следует слишком

сильно загружать сотрудника работой, которая так интересна ему, иначе проявление лояльности снизит свои показатели, это может вызвать изнурение сотрудника, а его работоспособность изменится не в лучшую сторону; важно сохранять баланс.

– Долгосрочное планирование. Организация, планирующая свою работу на несколько лет вперед и посвящая в планы своих сотрудников, способствует проявлению уверенности среди сотрудников. Персонал чувствует уверенность в завтрашнем дне, защищенность и желание сохранять верность организации.

Исходя из вышеперечисленных организационных факторов формирования лояльности персонала, можно сделать вывод, что забота и внимание со стороны организации являются платой за лояльное отношение сотрудников. Когда сотрудник чувствует, что организация ценит его вклад в работу, когда осуществляется помощь для сотрудника в критических жизненных ситуациях, когда организация обеспечивает всеми необходимыми ресурсами для осуществления рабочих процессов, когда вовремя и достойно оплачивается труд, можно говорить о том, что организация действительно понимает важность в формировании лояльности персонала и делает все возможное, чтобы поддерживать данный показатель на высшем уровне.

Процесс формирования лояльности персонала должен оставаться непрерывным. Важно поддерживать форму, всячески работать над содержанием данных процессов, а также стремиться улучшать эти качества. Чтобы персонал вкладывал душу в свою работу, руководство должно постоянно и непрерывно помогать им в этом. Также важно регулярно проводить замеры уровней лояльности персонала, используя различные опросы, тесты, ведение корпоративных сайтов, форумов, где каждый сотрудник может лично выразить свое мнение или предложение касаясь работы или организации в целом, за которое не подвергнется наказаниям.

Уровень удовлетворенности и лояльность персонала взаимосвязаны, поэтому важно уметь определять более важные факторы удовлетворенности персонала, которые влияют на их лояльное отношение, а это в свою очередь помогает в привлечение новых сотрудников и самое главное удержании существующих [3].

Исследовать уровень удовлетворенности персонала следует, когда в организации наблюдаются такие факторы как:

- 1) Высокий показатель текучести кадров – необходимо определить причины ухода персонала из организации;
- 2) После проведение различных организационных перемен – нужно улучшить процессы, направленные на управление изменениями;
- 3) Низкая результативность работы – нужно определить причины этого состояния и подбирать варианты решений оптимизации рабочих процессов.

Правильно подобранные вопросы для проведения исследования уровня удовлетворенности рабочими условиями сотрудников помогут организации в понимании причин недовольства сотрудников, дадут возможность разработать эффективные мероприятия по созданию и укреплению удовлетворенности и лояльного отношения персонала для качественного использования человеческого капитала и удержанию персонала в организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Макота Е. Максимальный результат, или как воспитать ответственных инициативных сотрудников. М.: Грифон, 2014. 464 с.
2. Свешникова Е., Асютин С. Управление лояльностью персонала в организации // Проблемы теории и практики управления. 2011. № 11. С. 81–90.
3. Иодко А. Соотношение мотивации и лояльности: значение системного фактора // Управление персоналом. 2011. № 8. С. 50–53.

ИННОВАЦИИ И ИХ РОЛЬ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Д.А. Дубровина, студентка

Научный руководитель: А.С. Бельгибаева, канд. экон. наук, доцент
Кокшетауский государственный университет им.Ш.Уалиханова, Казахстан

Аннотация. В статье раскрыта суть понятия инноваций и их роль в современной экономике. Определены функции инноваций и их роль в современной экономике вне зависимости и принадлежности к определенной стране или сфере жизнедеятельности человека. Сделан вывод о значимости роли инноваций в жизни человека и общества.

Ключевые слова: инновации, инновационное развитие, экономика, человек.

В современном обществе инновации в настоящее время заняли, пожалуй, самое значительное место, став активным звеном развития всех сфер жизнедеятельности. Сегодня уже невозможно представить современный мир без инноваций, которые призваны в ближайшей и далекой перспективе совершенствовать мир, способствовать дальнейшему развитию общества.

Большинство современных ученых и практиков сходятся во мнении, что инновации являются основной движущей силой экономического и социального развития общества и человеческой цивилизации. Понятие «инновации» естественным образом вошло в лексикон современного человека. Оно является предметом дискуссий, научных исследований, профессионального поиска в различных областях нашей жизни. Все мировое сообщество стремится идти вперед, развиваться по пути инноваций, внедрения их в жизнь в любой сфере, будь то образование, экономика, медицина и другое.

Термин «инновация» трактуется неоднозначно. В переводе на русский язык этот термин переводится как «новизна», «новшество», «нововведение». В широком понимании понятие «инновация» трактуется как конечный результат деятельности по проведению нововведений, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного процесса, используемого в организационной деятельности, нового подхода к социальным проблемам (Рисунок 1 - Толкование понятия «инновации»).

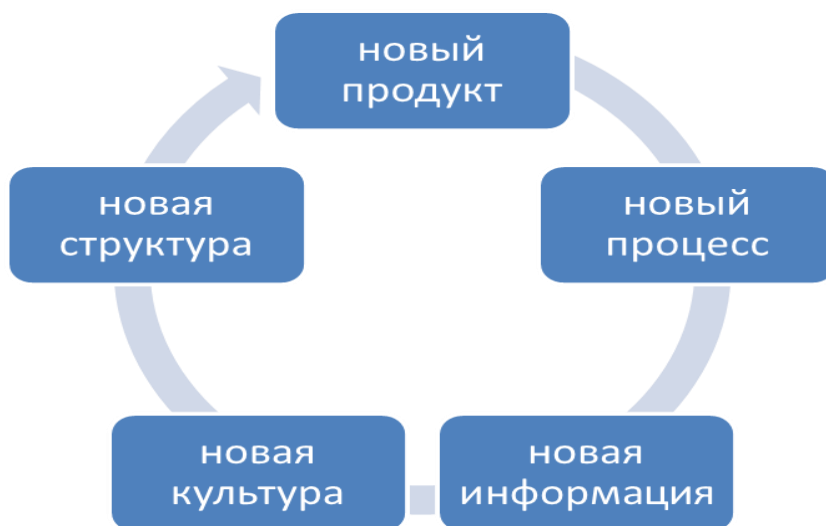


Рисунок 1 - Толкование понятия «инновации»

Но объединяет все эти трактовки одно: инновации по своей сути выступают как новшества, какие-либо нововведения, в какой бы то ни было сфере жизнедеятельности

человека. Немногие понятия объединяют в своей сути противоположные явления, такие, как процесс и его результат (Рисунок 2 - Понятие «инновации»).



Рисунок 2 - Понятие «инновации»

Уникальность понятия «инновации» заключается в его всеобъемлющей сути, проникновении в нашу жизнь в самом ее движении и результатах на каждом отрезке времени [1].

Мнения ученых в определении содержания понятия «инновации» различаются. Часть ученых придерживается мнения, что инновации - это результат [1-4], а часть, что это процесс [5-7].

Соответственно тому, насколько широко само понятие инновации, многообразны и функции, которые выполняют инновации в развитии экономики и общества в целом. Эти функции касаются всех сфер жизни человека, затрагивают разные ее стороны, проникают во все уровни существования, как человека, так и объединений, организаций, сфер деятельности, стран (Рисунок 3 - Функции инноваций в развитии экономики и общества).



Рисунок 3 - Функции инноваций в развитии экономики и общества

Инновации воздействуют на все стороны жизнедеятельности общества. В период индустриального общества инновации вышли на первый план в его развитии. Начало постиндустриального и теперь информационного общества соотносится с инновациями как основным двигателем экономического роста страны.

Изменения, которые привносят инновации в жизнь общества, могут быть двоякими. Одни новшества способствуют улучшению жизни, совершенствуют существующие продукты, услуги, привычные предметы. Другие вносят радикальные перемены в жизнь человека, предлагая кардинально новый продукт или услугу, путь решения проблемы. Такие радикальные новшества способствуют развитию новых отраслей экономики. В долгосрочной перспективе они приводят к тому, что новые отрасли не только появляются, но постепенно становятся главенствующими.

Инновации в экономике выступают как стимул к конкуренции, повышению конкурентоспособности как отдельного человека, так и организации (страны) [5].

Инновации также способствуют взаимопроникновению культур и экономик разных стран, интеграции общества (Рисунок 4 - Влияние инноваций на интеграционные процессы в экономике на уровне стран).

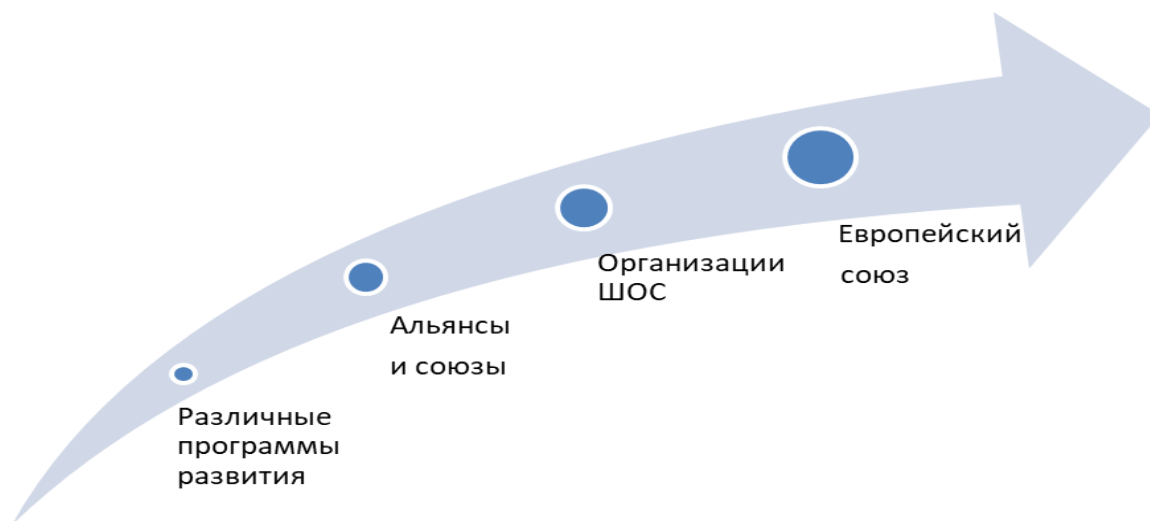


Рисунок 4 - Влияние инноваций на интеграционные процессы в экономике на уровне стран

Еще одной функцией инноваций является способствование укреплению обороноспособности страны, ее экономической, продовольственной безопасности и т.д. Решение задач, связанных с обеспечением целостности государства, высоким уровнем обороноспособности, информационной, экономической, продовольственной безопасности, невозможно без развития инновационной деятельности.

С понятием «инновация» тесно связана интеллектуальная собственность. Появление все новых и новых видов инноваций стимулирует развитие законодательства путем разработки новых документов в области регулирования интеллектуальной собственности [3].

Инновации способствуют получению коммерческой выгоды. Они дают возможность физическому или юридическому лицу получать более высокую прибыль посредством создания продукции более высокого качества, снижения себестоимости производства, увеличения объемов выпуска продукции в единицу времени и т.д. (Рисунок 5 - Последствия внедрения инноваций в условиях рынка).

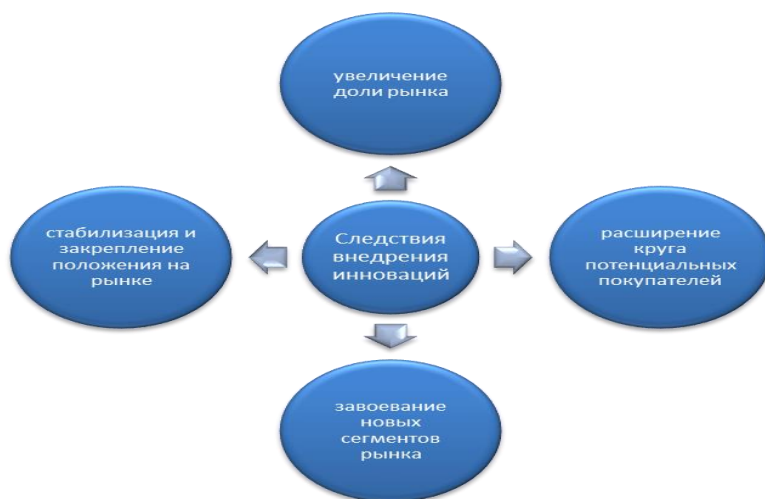


Рисунок 5 - Последствия внедрения инноваций в условиях рынка

Инновации, как внедрение новых технологий, более экономичных, позволяющих сокращать объемы используемых источников, способствуют снижению издержек производства.

Качество производимой продукции также зависит и от внедряемых инноваций. Так, благодаря технологическим, продуктовым инновациям в производстве продуктов появляются образцы с новыми или улучшенными свойствами, качество предоставляемых услуг и их соответствие потребностям человека существенно повышается.

Внедрение инноваций в разных отраслях экономики заставляет человека/сотрудника/работника того или иного производства повышать уровень профессионального мастерства, а значит, происходит рост квалифицированных кадров. Для работы на новом (инновационном) оборудовании работнику необходимо пройти курс повышения квалификации, следовательно, повышается общая и специальная профессиональная подготовка кадров.

Практическая каждая инновация, в той или иной степени способствует удовлетворению потребностей человека.

Кроме насущных потребностей человека, есть и глобальные проблемы человечества (например, борьба с опасными вирусными заболеваниями). Сегодня мировое сообщество озабочено решением глобальных проблем человечества. Многие из них, такие, как продовольственная, экологическая, ядерная безопасность, невозможно решить без создания инновационных продуктов и методов лечения, борьбы. Особенным является то, что инновации, направленные на решение глобальных проблем человечества, необходимо проводить в тесном взаимодействии ученых всех стран, обмене информацией, результатами исследований. Решение глобальных проблем человечества с помощью разработки инноваций возможно путем подписания различных конвенций, создания международных организаций [7].

Инновации влияют на рост уровня жизни населения, если инновационная деятельность благоприятно сказывается на повышении доходов людей, способствует созданию комфортной среды для осуществления жизнедеятельности человека (например, создание и совершенствование бытовой техники). Отдельно можно сказать об изобретении новых средств коммуникаций и информационных потоков (Интернет), которые позволяют не только расширить возможности общения, но и совершенствоваться в профессиональном и культурном плане, путем поиска и анализа большого объема информации.

Инновации благоприятно влияют на развитие человека как личности. Создание инноваций приводит человека к осознанию своей полезности для общества, способствует повышению его самооценки. В рамках создания социальной, человекоориентированной экономики, данный факт является крайне важным [6].

Нельзя не сказать о том, что в силу большой специфики инноваций в разных отраслях экономики, видах жизнедеятельности, а также специфики регионов земного шара, особенностей территорий и т.д., для каждой конкретной инновации можно представить свой индивидуальный набор функций, которые она может выполнять.

Сегодня начинают распространяться венчурные компании как формы инновационного развития. Такие компании (предприятия) представляют собой деловое сотрудничество собственников компании с владельцами венчурного капитала по реализации проектов с высокой степенью риска и возможностью получения значительного дохода. Фактически понятие «венчур», от английского venture - рискованное предприятие, означает инвестиционную компанию, работающую с инновационными предприятиями и проектами (стартапами). Создание венчурной компании связано с определенными рисками, поэтому существуют способы сокращения таких рисков. Они связаны с выработкой стабильной финансовой политики предприятия [4].

Трудно переоценить роль инноваций в современном мире. Они выполняют ряд функций, экономических и социальных, охватывая все стороны жизни общества в целом и

каждого человека. В настоящее время невозможно представить нашу жизнь без постоянных инноваций.

Таким образом, современность и будущее в сознании человека связано с постоянным поиском нового, инновационного для блага людей. В краткосрочной перспективе видится все большее развитие и стимулирование инновационных процессов. В долгосрочной перспективе без инновационной деятельности невозможен дальнейший экономический и культурный рост человеческой цивилизации по интенсивному пути развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дорофеев В.Д., Дресвянников В.А. Инновационный менеджмент: учеб. пособие – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2003. 189 с.
2. Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент: учеб. пособие для вузов. - СПб.: Питер, 2001. 303 с.
3. Винокуров В.И. Основные термины и определения в сфере инноваций // Инновации. 2005. № 4. С. 6-22
4. Олейников Е. А. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент: учебник для вузов. 6-е изд.- СПб.: Питер, 2011. 448 с.
5. Аньшин В.М. Инновационный менеджмент: Концепции многоуровневые стратегии и механизмы инновационного развития. - М. Дело, 2007. 584 с.
6. Хотяшева О.М. Инновационный менеджмент. - 2-е изд. - СПб.: 2006. 384 с.
7. Жданова О. А. Роль инноваций в современной экономике // Экономика, управление, финансы: материалы Междунар. науч. конф. (г. Пермь, июнь 2011 г.). – Пермь: Меркурий, 2011. С. 38-40. Режим доступа URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/10/783/> (дата обращения: 13.11.2018).

УДК: 316.354.4

DEVELOPING INTERCULTURAL COMMUNICATION THROUGH COMPUTER GAMES

D.V. Zachinyaeva, student

V.S. Kosachev, student

Research adviser: E.A. Krutko, Ph.D., associate professor

Siberian Institute of Management - Branch of the Russian Academy of National Economy
and Public Service

Annotation: Modern business environments provide new and unique ways in which managers have to learn about a new culture and new ways of communication across different cultures and social groups. Nowadays classical communication among people has changed dramatically. One of the new means of intercultural communication is communication while playing video and computer games. Participants of these games note that they communicate with a wide range of people from different social backgrounds.

Keywords: management, intercultural communication, business environment, intercultural business communication, young people.

The wide range of communication processes and problems naturally appear within organizations. Modern business environments provide new and unique ways in which managers have to learn about a new culture and new ways of communication across different cultures and social groups. In this sense managers seek to understand how people from different countries and cultures act, communicate and perceive the world around them. Nowadays classical communication among people has changed dramatically. Traditional letters have been replaced by e-mails, and e-mails are being replaced by different types of messengers that allow using video calls. The process of digitalization has become a part and parcel of communication.

Many people in intercultural business communication argue that culture determines how individuals encode messages, what medium they choose for transmitting them, and the way messages are interpreted. One of the new means of intercultural communication is communication while playing video and computer games. This type of communication is much loved by young people. Computer or video game is a program that serves for the organization of a gameplay, communication with partners in the game, or itself acting as a partner.

Our research focuses on multiplayer and massive online games that become the platform of interaction for people from different parts of the world. Participants of these games note that they communicate with a wide range of people from different social backgrounds.

It is also worth noting that there is a special universal language of communication between gamers, a game slang. For example: GG- good game; WP-well played; HG-high ground; TY-thanks; KK-ok ok; GL - good luck HF- have fun; WD-well done.

In order to obtain a clear picture of the attitude of the young people living in our city to the topic of our research, we conducted a study among students of Novosibirsk's universities. As a result of the survey, it was revealed that most students play massive online games.

More than 50% of respondents answered that they communicate with foreign players when playing online games, 90 % depicted English as «language of communication». 50% of respondents mentioned that they learn other languages to better understand foreign players.

Based on the study, the following conclusions can be drawn:

- online games play a significant role in intercultural communication among young people;
- a new language of communication is used by people who play computer games;
- young people are motivated to learn languages.

УДК 331.103.224

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ЭЛЕКТРОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА

С.А. Зимина, студентка

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

Аннотация. В данной статье актуализирована необходимость внедрения современных компьютерных технологий в практику управления персоналом организаций. На основе обобщения теории и практического опыта различных организаций выделены основные особенности и проблемы, возникающие в этом процессе.

Ключевые слова: электронный документооборот, электронная подпись, программы для автоматизации кадровой деятельности.

Актуальность проблемы обусловлена необходимостью перехода на современные технологии работы с кадровыми документами, однако внедрение этих технологий в практику управления персоналом встречает на этом пути ряд барьеров организационного, правового, психологического, экономического характера.

Одним из таких «рифов» является то, что основные документы трудовых отношений, и связанные с ними, в обязательном порядке оформляются на бумажном носителе, а составляются, но формируются с использованием автоматизированных технологий. Основными причинами такой ситуации являются:

- необходимость ознакомления сотрудников при различных аспектах кадровой работы под подпись;
- необходимость архивного хранения кадровых документов на бумажных носителях в течение длительных периодов времени;

– наличие некоторых видов документов только на бумажных носителях (например, трудовые книжки). [1]

Основной особенностью кадрового документооборота организации является то, что этот оборот в основном внутренний.

На основании наблюдений за движением документов по кадрам внутри организаций можно констатировать, что основными направлениями повышения качества работы (сокращение времени работы с документами, повышение кадровой безопасности, сокращение времени согласований, повышение скорости прохождения документов и т. д.) являются:

– регистрация документов в электронных формах (использование книг, журналов регистрации, карточек учета в соответствии с требованиями законодательства; исключение из списка регистрационных форм, предусматривающих использование личных подписей);

– электронное согласование документов с руководителями и специалистами (например, при работе с приказами по личному составу, при ротации персонала, поощрении и наказании и т.д.);

– контроль за временем (скоростью) движения и исполнения документов;

Развитие современных компьютерных технологий, популярность организации удаленных рабочих мест, дистанционной работы обусловило внесение законодателем поправок в нормативно-правовые акты.

В частности в ТК РФ появились нормы о дистанционной работе, а также даны юридические формулировки основных терминов электронного документооборота [2].

26 марта 2018г. был принят Приказ Министерства труда РФ № 194 «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений».

Задачами данного эксперимента стали:

– апробация механизма возможности ведения работодателем кадровых документов в электронном виде;

– оценка затрат и оценка полученных эффектов от ведения кадровых документов в электронном виде;

– выявление проблем и рисков от ведения кадрового документооборота в электронном виде;

– подготовка предложений по оптимизации документов, обязательных для ведения работодателем в сфере трудовых отношений [3].

Обобщение практики внедрения программ для автоматизации кадрового делопроизводства было выявлено ряд особенностей этого процесса.

Во-первых, соблюдение требований законодательства о защите персональных данных.

В соответствии со статьей 86 ТК РФ обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативно-правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижения по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества; а защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств [2].

Поэтому, решение о переходе на электронный формат документов руководство организации должно принимать только с учетом мнения выборного органа сотрудников и расходы не должны перекладываться на работников.

Во-вторых, необходимость использования электронной подписи в оперативной работе.

Прежде всего, автоматизировать работу с документами можно при согласовании проектов документов, регистрации, контроле исполнения и непосредственно поиске в системе электронного документооборота. Подготовка кадровых документов при

согласовании документов возникает при подготовке приказов и во многих других случаях. При наличии у исполнителей электронной подписи, можно отказаться от «бумажного» согласования, что ускорит процесс и сэкономит время [4].

В-третьих, невозможность перевода всей документации в электронный формат.

Регистрация документов осуществляется с использованием книг, журналов регистрации, карточек учета. Исключением, в автоматизированном режиме являются регистрационные формы, где предусмотрено предоставление личной подписи работника кадровой службы после внесения сведений и (или) подписи работника организации.

Перенос имеющихся регистрационных форм в электронные таблицы позволяет создать логичную и рациональную системы организации, а также выявить ошибки, например, при нумерации кадровых документов на бумажных носителях. В дальнейшем, регистрационные формы в электронном виде позволят вести автоматизированный поиск информации, составлять аналитические справки и статистические сводки.

Но не все регистрационные книги (журналы) могут существовать только в электронном виде. По окончании календарного года электронные регистрационные книги (журналы) должны быть распечатаны и переплетены. Независимо от срока хранения регистрационные формы должны быть прошиты. Страницы книг (журналов) нумеруются до начала использования формы. Книги (журналы), в которых регистрируются документы длительного и постоянного сроков хранения, после прошивки, заверяются. Заверителем может выступать руководитель или специалист кадровой службы, проставляется надпись и печать отдела.

В-четвертых, проблема издания особого перечня внутренних документов подлежащих согласованию в соответствии с требованиями ТК РФ.

Необходимость обязательного согласования с мнением профсоюзной организации при её наличии.

В-пятых, проблема выбора оптимальной программы.

Разработка программ, которые позволят автоматизировать кадровый документооборот и существенно экономить время кадровых специалистов, требует существенных инвестиций, а также значительное количество времени. Рассмотрим программы, которые в настоящее время находятся на российском рынке, для автоматизации кадрового документооборота.

Программы для автоматизации кадровой деятельности – Мини-Кадры, Лайтик-Кадры, Корс-Кадры. Программы этой для серии предназначены автоматизации кадровой службы.

Из линейки этих программ максимальными возможностями наделена программа Корс-Кадры. Эта программа позволяет учитывать сотрудников на предприятии, формировать приказы кадровой службы, учитывать отработанное время и многое другое.

Программа создана в 2013 г., не требует особых профессиональных навыков работы на ПК, простой интерфейс, удобное меню.

Стоимость данной программы:

1500 руб. – локальный вариант;

3000 руб. – сетевой вариант (одна база данных на несколько компьютеров). [5]

Программа, позволяющая в комплексе автоматизировать задачи кадровой политики, с учётом законодательства – «1С: Зарплата и управление персоналом 8». Данная программа представлена в трех продуктах с различными функциональными наполнениями.

«1С: Зарплата и управление персоналом 8 ПРОФ» позволяет вести кадровый учёт и расчет заработной платы, используется в компаниях и небольших, и крупных.

Стоимость программы – 22600 руб.

«1С: Зарплата и управление персоналом 8 КОРП» позволяет решать задачи реализации кадровой политики в организации, правильно и быстро обрабатывать информацию о состоянии персонала и на основе этого предпринимать дальнейшие действия.

Стоимость программы – 109000 руб.

«1С: Зарплата и управление персоналом 8. Базовая версия» позволяет на одном рабочем месте в полном объёме автоматизировать ведение кадрового учета, расчета заработной платы и исчисления необходимых налогов.

Стоимость программы – 7400 руб.

На данный момент линейка этих программ является самым масштабным проектом автоматизации кадрового документооборота [6].

Программа, позволяющая создавать приказы, заявления, отчёты, другие типовые документы, а также обладает другими дополнительными функциями – «Кадры Плюс 7».

Сборка программы от 22.10.2018 г.

Программа доступна в трёх версиях:

«Кадры Плюс 7: Корпоративная версия» позволяет вести автоматизацию документационного обеспечения любого количества организаций. Формирование приказов, графика отпусков, ведение статистики кадровых операций, создание штатного расписания, создание и использование шаблонов документов, ведение учёта рабочего времени и многое другое.

Стоимость данной программы:

13750 руб. – стандартная версия (кол-во активаций – 5)

27500 руб. – сетевая версия (кол-во активаций – 20).

«Кадры Плюс 7: Профессиональная версия» позволяет вести автоматизацию документационного обеспечения до десяти организаций. Функционал аналогичен корпоративной версии программы.

Стоимость данной программы:

11000 руб. – стандартная версия (кол-во активаций – 5)

22000 руб. – сетевая версия (кол-во активаций – 20).

«Кадры Плюс 7: Стандартная версия» позволяет вести автоматизацию документационного обеспечения одной организации. Функционал аналогичен корпоративной версии программы.

Стоимость данной программы:

6900 руб. – стандартная версия (кол-во активаций – 5)

13800 руб. – сетевая версия (кол-во активаций – 20) [6].

Таким образом, переход на электронный кадровый документооборот требует серьезной предварительной подготовки, проведения целого комплекса организационных и обучающих мероприятий. Несмотря на все сложности внедрения этих кадровых технологий, практика управления персоналом современных организаций однозначно свидетельствует о значительных преимуществах для организаций, и во многом упрощает ведения кадрового учёта в организациях и способствует, в конечном счете, повышению конкурентоспособности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Электронные документы на кадровой службе. Новые правила и решения [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/elektronnye-dokumenty-v-kadrovoy-sluzhbe-novye-pravila-i-resheniya> (дата обращения 12.02.2019).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018). – [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 12.01.2019).

3. Приказ Министерства труда РФ №194 «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений».

4. Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» – [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 12.01.2019).

5. Мини-Кадры, Лайтик-Кадры, Корс-Кадры [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.kors-soft.ru/instr/kdr1/instr.htm> (дата обращения 12.01.2019).

УДК 658.074

РАЗРАБОТКА БИЗНЕС-ПЛАНА СТРОИТЕЛЬНОГО МАГАЗИНА ООО «БЫСТРОЙКА»

В.С. Золотовская, студентка

Л.А. Цветкова, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Добиться стабильного успеха в бизнесе возможно благодаря планированию своей деятельности, постоянному сбору и анализу информации. В данной статье рассматривается описание этапов бизнес-плана открытия собственного строительного магазина ООО «БыСтройка» в г. Новосибирске.

Ключевые слова: бизнес-план, строительный магазин, рынок, персонал, поставщики, оборудование, реклама, финансовые затраты, риски.

Динамичное развитие строительной отрасли и рынка недвижимости в России способствовало росту спроса на строительные материалы. Возникает потребность в отделке внутренних помещений.

Актуальность данного бизнеса обусловлена необходимостью проведения ремонта. И особенно актуальным этот вопрос становится после приобретения новой квартиры. Для того, чтобы ремонт завершился быстрее, необходимо обеспечить бесперебойную поставку материалов. А поскольку ехать в крупный гипермаркет не всегда есть время и возможность, то небольшой магазин стройматериалов, расположенный поблизости будет довольно удобен тем, кто нуждается в строительных материалах.

Бизнес-план строительного магазина будет состоять из вводной части, аналитического раздела, ключевого раздела и приложений. Вводная часть будет включать титульный лист, аннотацию, меморандум о конфиденциальности, содержание. Аналитический раздел имеет резюме, историю бизнеса организации, характеристика объекта и анализ бизнес-среды. Ключевые разделы включают план маркетинга, производственный план, организационный план, финансовый план и оценка рисков.

Российский рынок розничной торговли строительными материалами по сравнению с западным находится на начальной стадии развития. При этом, основной тенденцией рынка строительных материалов за последние годы является рост практически по всем товарным группам [4, с. 6].

Основными факторами развития российского рынка стройматериалов на сегодняшний день являются рост инвестиций в основные фонды, рост жилищного строительства, рост благосостояния населения и, соответственно, рост платежеспособного спроса на стройматериалы.

Отрицательным моментом строительной отрасли является высокая конкуренция на рынке. Порядка 80-90% объема строительного рынка приходится на крупные сетевые компании. Однако и при таких условиях можно занять свою нишу [3].

Расположение магазина строительных материалов планируется в Дзержинском районе г. Новосибирска, в зоне транспортных магистралей, в районах новостроек с концентрацией людских потоков. Открытие магазина планируется к тому времени, когда жилье будет сдано, и владельцы квартир приступят к ремонту, начиная с этапа черновой отделки помещения. Срок функционирования магазина на одном месте – 3 года, с 2019 по 2021 гг.

Основными потребителями строительных и отделочных материалов являются розничные покупатели города Новосибирска со средней заработной платой в возрасте от 25

до 50 лет, 60% из которых – мужчины, делающие ремонт в новостройках, торговых комплексах и других строительных объектах. Ещё одной группой потребителей являются корпоративные клиенты в лице строительных и монтажных бригад, с которыми заключаются договора и ведется работа по системе выставления счета.

Первоначальный ассортимент магазина должен включать в себя около трехсот различных товаров, это будут исключительно востребованные товарные группы. Это будут строительные смеси, строительная химия, гипсоволокна и гипсокартон, ДВП, ДСП, фанера, напольные покрытия, кафель, обои, крепеж, санфаянс, изолирующие материалы, клей и строительные товары. [2, с. 36]. В последующем, когда бизнес будет хорошо стоять на ногах, ассортимент можно расширить. На расширение ассортимента товара будет влиять спрос покупателей и новинки от оптовых представителей.

Ориентируясь на будущее, организационно-правовой формой было выбрано Общество с ограниченной ответственностью (ООО). Таким образом, мы сможем предоставлять услуги и юридическим лицам. Отвечать по своим финансовым обязательствам магазин будет в рамках Уставного капитала, а не всем своим имуществом [1, с. 14].

Для определения выручки магазина составим план объема продаж за 2019-2021 гг. (Таблица 1 – Плановый объем продаж в денежном выражении на 2019-2021 гг.).

Таблица 1 – Плановый объем продаж в денежном выражении на 2019-2021 гг.

Группа товаров	Сумма продаж стройматериалов за период, руб.				
	III квартал 2019	IV квартал 2019	I – II кварталы 2020 года	III –IV квартал 2020 года	2021г
Двери	380000	360000	715 000	750000	1850000
Электротовары	115 000	105 000	310000	312000	750000
Напольные покрытия	250000	235000	430000	459000	910000
Отделочные материалы	220000	200000	495000	420000	970000
Лакокрасочная продукция	94000	86000	285000	310000	840000
Отопительное оборудование	195000	180000	460000	575000	949000
Сантехника	291000	280000	550000	578000	1400000
Керамическая плитка	180000	160000	420000	424000	920000
Обои	225000	205000	395000	425000	1200000
Всего	1950000	1811000	4060000	4253000	9789000

Таким образом, выручка в 2019 г. составит 7256 тыс. руб., в 2020 г. – 8313 тыс. руб., в 2021 г. – 9789 тыс. руб.

Исходя из расчетов, первоначальные затраты для создания и благоустройства магазина понадобятся 1586,4 тыс. руб. (Таблица 2 – Первоначальные затраты для открытия строительного магазина).

Таблица 2 – Первоначальные затраты для открытия строительного магазина

Затраты	Сумма, руб.
Регистрация бизнеса, получение разрешительной документации	15 000
Материалы и товары на продажу	1 000 000
Закупка торгового оборудования	271 400
Аренда помещения 170 м ²	68 000
Канцтовары, бумага для печати	3 000
Реклама: вывеска + листовки	93 000
Ремонт помещения	100 000
Коммунальные услуги	36 000
ИТОГО	1 586 400

Инвестиционные и кредитные средства для реализации проекта не требуются.

Общая площадь магазина будет составлять 170 м².

По оценкам экспертов аренда торгового помещения общей площадью 170 м² в Новосибирске в среднем стоит 68 000 руб. в месяц. Планируется, что 120 м² будет выделено для торгового зала, 60 м² – для склада, а 10 м² – для технических помещений.

План строительного магазина представлен на рисунке 1 (Рисунок 1 – План строительного магазина ООО «БыСтройка»).

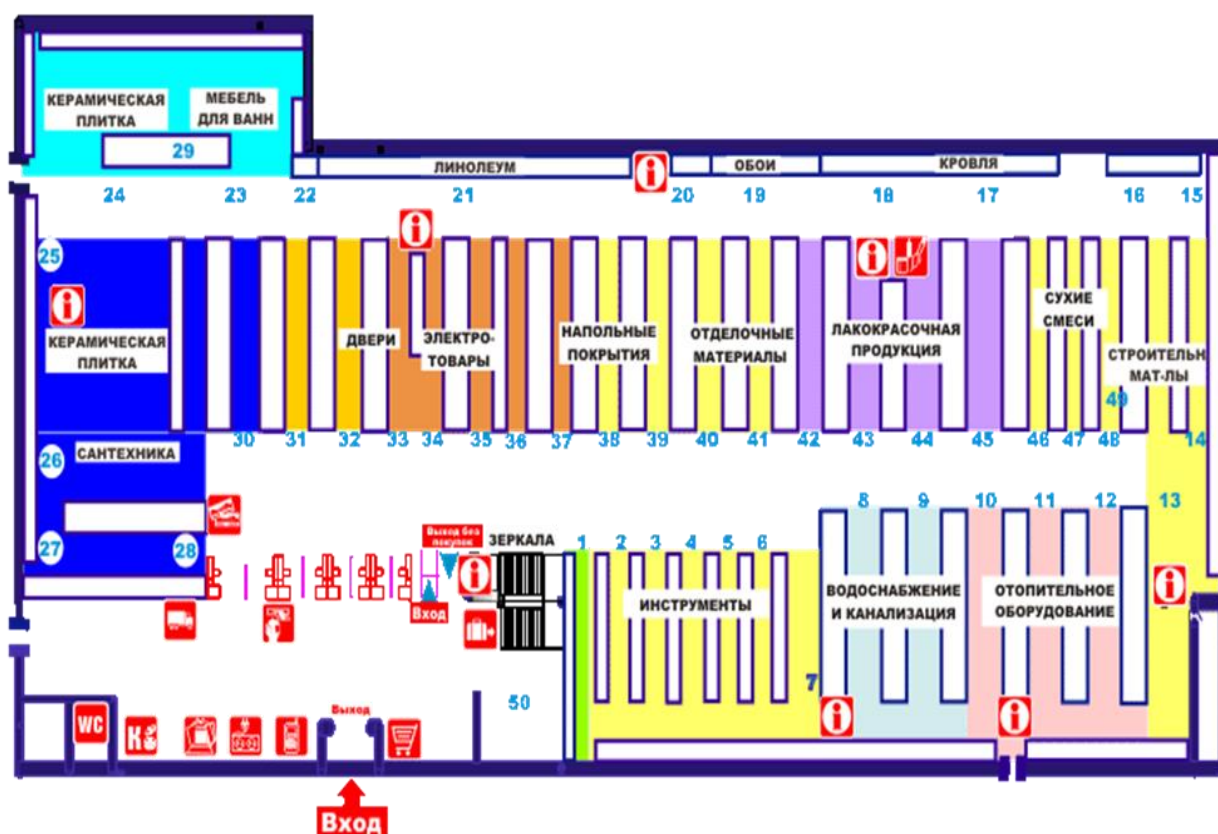


Рисунок 1 – План строительного магазина ООО «БыСтройка»

Затраты на ремонт и оборудование. Интерьер для строительного магазина довольно простой и не требует крупных вложений. На ремонт помещения закладывается сумма в 100000 руб., на закупку торгового оборудования необходимо 271 400 руб.

Важно, чтобы магазин стройматериалов имел яркую вывеску. Вывеска должна находиться на фасаде здания, а также хорошо просматриваться со стороны дороги при движении в любую сторону. Затраты на вывеску составляют 50 000 руб.

Активная реклама строительного магазина предполагает раздачу листовок, распространение визиток, реклама в метро (Таблица 3 – Постоянные затраты строительного магазина на рекламу).

Таблица 3 – Постоянные затраты строительного магазина на рекламу

Вид рекламы	Стоимость в месяц, руб.	Стоимость в год, руб.
Рекламные щиты	30 000	360 000
Реклама в метро	10 000	120 000
Печать листовок,	3000	36 000
Итого	43 000	516 000

Затраты на рекламу в месяц будут составлять 43 тыс. руб., в год 516 тыс. руб.

Магазин будет работать 7 дней в неделю, режим работы с 9:00 до 20:00. Персонал магазина состоит из: директора, менеджера по закупкам, 2 администраторов-кассиров, 2 продавцов-консультантов, бухгалтера, уборщицы и 2 охранников.

Расчет заработной платы (оклад) сотрудников за 2019-2021 гг. представлен в таблице 4. Размер оклада является постоянным на все года функционирования магазина. Раз в месяц проводится инвентаризация склада, в которой участвуют все сотрудники торгового зала. Инвентаризация проводится во внерабочие часы и оплачивается отдельно – 250 руб./час. Общая сумма затрат на проведение инвентаризации составит 48 тыс. руб. в год.

Таблица 4 – Постоянные затраты на заработную плату (оклад) сотрудникам
ООО «БыСтройка за 2019-2020 гг.

Персонал	Количество	Зарплата 1 сотрудника за месяц, руб.	Зарплата итого за месяц, руб.	Зарплата итого за год, руб.
Директор	1	65 000	65 000	780 000
Бухгалтер	1	30 000	30 000	360 000
Менеджер по закупкам	1	25 000	25 000	300 000
Продавец- кассир	2	20 000	40 000	480 000
Продавец-консультант	2	20 000	40 000	480 000
Уборщица	1	15 000	15 000	180 000
Охранник	2	20 000	40 000	480 000
Всего	10	195 000	255 000	3 060 000

Премияльная часть продавцам будет составлять 1% от выручки, менеджеру по закупкам – 2% от выручки. За первый год работы премия для продавцов составит 290 240 руб., для менеджера по закупкам – 145 120 руб. За второй год работы премия для продавцов составляет 332 520 руб., для менеджера по закупкам – 166 260 руб. За третий год работы премия для продавцов составляет 391 560 руб., для менеджера по закупкам – 195 780 руб.

Таким образом, годовой фонд оплаты (оклад + премия + отчисления во внебюджетные фонды) в 2019 г. составит 4 606 787 руб., в 2020 г. – 4 626 412 руб., в 2021 г. – 4 741 540 руб.

Рассмотрим структуру постоянных расходов за первый год в ООО «БыСтройка» (Таблица 5 – Структура постоянных расходов за первый год в ООО «БыСтройка»).

Таблица 5 – Структура постоянных расходов за первый год в ООО «БыСтройка»

Элементы затрат	Сумма, руб.
Аренда помещения	816 000
Затраты на рекламу	516 000
Закупка товара	1 000 000
Оплата персонала (оклад + премия + отчисления)	4 606 787
Коммунальные услуги	432 000
Канцтовары, бумага для печати	15 000
Итого	7 385 187

Постоянные расходы за первый год работы ООО «БыСтройка» составят 7 385 187 руб. За первый год работы магазина сумма расходов будет превышать доходы.

Определим валовую прибыль магазина. Валовая прибыль рассчитывается, как разница выручки и себестоимости. В 2019 г. ожидается убыток в размере 129 787 руб.

Рассмотрим, структуру постоянных расходов за второй год в ООО «БыСтройка» (Таблица 6 – Структура постоянных расходов за второй год работы ООО «БыСтройка»).

Таблица 6 – Структура постоянных расходов за второй год работы ООО «БыСтройка»

Элементы затрат	Сумма, руб.
Аренда помещения	816 000
Затраты на рекламу	516 000
Закупка товара	1 000 000
Оплата персонала (оклад + премия + отчисления)	4 626 412
Коммунальные услуги	432 000
Канцтовары, бумага для печати	15 000
Итого	7 405 412

Постоянные расходы за второй год работы ООО «БыСтройка» составят 7 405 412 руб.

За второй год работы магазина сумма доходов начнет превышать расходы и магазин начнет получать прибыль. В 2020 г. прибыль с учетом долга за первый год составит 777 807 руб.

Рассмотрим, какую систему налогообложения выгоднее использовать предприятию ООО «БыСтройка».

Если брать ставку по «объекту доходы» т.е. 6% от дохода, то сумма к оплате будет равна 498 780 руб. Если считать по ставке по объекту «доходы минус расходы» т.е. 15% от разницы доходов и расходов, то сумма к оплате будет равна 136 138 руб.

Таким образом, система налогообложения в ООО «БыСтройка» будет считаться по ставке «доходы минус расходы», т.к. сумма к оплате значительно меньше.

Определим чистую прибыль магазина. Чистая прибыль рассчитывается, как разница валовой прибыли и налога на прибыль. Чистая прибыль за 2020 г. составит 641 669 руб.

Определим рентабельность магазина. Рентабельность рассчитывается, как отношение чистой прибыли и выручки, умноженное на 100%. Рентабельность равна 7,71 %.

Определим срок окупаемости магазина. Данный показатель рассчитывается, как отношение выручки к чистой прибыли. Срок окупаемости равен 13 месяцев.

Исходя из результатов, магазин окупится во второй год работы.

Как и в любом бизнесе существует ряд рисков, как внутренних, так и внешних, к которым нужно быть готовым.

– Спад рынка недвижимости. Это приводит к снижению потребности в строительных материалах. Открывать магазин следует в концентрации новостроек, чтобы потребность в строительных материалах была постоянной.

– Риск снижения покупательной способности населения. В этом случае нам придется либо снижать цены, либо переходить на аудиторию с более высокими доходами;

– Риск повышения конкуренции. Снизить риск позволяет наличие уникального торгового предложения (широкий ассортимент строительных товаров по ценам, ниже, чем у конкурентов), а также прочих конкурентных преимуществ;

– Неправильный выбор местоположения. Необходимо перед началом работы провести геомаркетинговое исследование, которое поможет выбрать наиболее выгодное место для строительного магазина;

– Отказ в аренде торгового помещения, либо повышение стоимости арендной платы. Свести к минимуму риск можно, путем тщательного выбора арендодателя и подписания долгосрочного договора аренды.

– Повышение закупочной цены и работа с недобросовестными поставщиками. Это ведет к повышению отпускной в магазине цене и не самым лучшим образом может повлиять на степень спроса на товары в вашем магазине. Второй фактор обуславливает перепады и сбои в торговом процессе из-за нехватки товара. В разы снизить данные риски можно, если грамотно выбирать поставщиков, прописать в договоре все пункты возможных рисков, материальную за их наступление ответственность.

– Неквалифицированный персонал. Важно заниматься тщательным подбором кандидатов, проводить своеобразное обучение, брать на испытательный срок. Мотивировать работников можно хорошей заработной платой, премиями, моральными стимулами (грамота, доска почета и т. д);

– Риск некачественного обслуживания клиентов. Снижается за счет продуманной системы наказания и введения штрафов.

Таким образом, несмотря на высокую конкуренцию на рынке стройматериалов, открытие строительного магазина может быть очень выгодным вложением средств, при грамотно разработанном бизнес-плане. Широкий ассортимент товаров по низким ценам, активная реклама, выгодное расположение и лояльность к покупателям создадут магазину хорошую репутацию и обеспечат большую выручку.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дашков Л.П., Памбухчиянц В.К. Организация, технология и проектирование торговых предприятий: учебное пособие - Москва: «Издательский дом Дашков и К^о», 2014. 509 с.

2. Основин В. Н., Шуляков Л. В. Строительные материалы и изделия/ Высшая школа - Москва, 2012. 224 с.

3. Основные проблемы в строительстве в 2015 году [Электронный ресурс] Режим доступа: // <http://atrium-psf.ru/publikatsii/osnovnye-problemy-v-stroitelstve-v-2015-godu/>

4. Кугушева Т.В., Ласкова Т.С., Ширяева А.В. Анализ и выявление современных тенденций развития национального рынка строительных материалов. Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы, 2017 13 с.

ВСЕГДА ЛИ ФИНАНСОВО УСПЕШНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЯВЛЯЕТСЯ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЙ?

Г.Н. Ибрагимов, аспирант

Научный руководитель: И.Б. Адова, д-р экон. наук, профессор

Новосибирский государственный университет экономики и управления

Аннотация. Статья посвящена исследованию взаимосвязи между финансовым успехом организаций и их социальной ответственностью посредством сопоставления рейтингов RAEX и РСПП. Проведена комплексная оценка социальной ответственности пяти публичных организаций с точки зрения их сбалансированного развития в четырех аспектах (экономическом, правовом, социально-этическом и филантропическом) и сделан вывод о недостаточном внимании организаций к вовлеченности в решение социальных проблем на территориях присутствия.

Ключевые слова: организация, финансовый успех, социальная ответственность, рейтинг

В последние годы вопросам социальной ответственности бизнеса и повышению ее уровня в корпорациях уделяется все больше внимания. При этом представителей бизнеса интересует не благотворительность и филантропия сама по себе, а та отдача, которую она способна принести в долгосрочной перспективе. В связи с этим еще более актуализируются вопросы оценки эффективности социально значимых инициатив.

В настоящее время инструменты и механизмы оценки корпоративной социальной ответственности активно развиваются и изучаются, однако единого оценочного механизма не выработано до сих пор. В большинстве случаев эти проблемы изучаются на уровне некоммерческого сектора, что затрудняет использование получаемых результатов коммерческими организациями.

Основная цель исследования заключается в подтверждении или опровержении гипотезы: «Является ли финансово успешная организация (ФУО) социально ответственной организацией (СОО)?»

В качестве отправных точек для выбора объектов наблюдения выбраны рейтинги RAEX (2000-2016 годы) и рейтинг Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

В настоящее время рейтинг RAEX-600 считается одним из наиболее репрезентативных списков ведущих российских компаний. На протяжении девяти последних лет тройку лидеров списка устойчиво составляют ПАО «Газпром», ПАО «Лукойл» и ПАО «Роснефть».

За годы своего существования рейтинг получил признание как в России, так и за ее пределами, его результаты широко цитируются российскими и зарубежными СМИ. Первоначально (в 1995-2003 гг.) в него включались только промышленные компании, сам же список насчитывал не более 200 предприятий. В 2004 году он был расширен до 400, а в рейтинге смогли принять участие компании всех сфер деятельности. Уже начиная с 2015 года, в список включается 600 компаний. Результаты рейтинга публикуются в газете «Коммерсантъ» и на сайте агентства RAEX [1].

Рейтинг RAEX-600 также выступает основой для формирования выборки организаций с целью последующего составления индексов РСПП, что позволяет использовать его в качестве основы для формирования статистической базы настоящего исследования. Представляется, что анализ выбранных компаний позволит оценить наилучшую практику реализации социальной ответственности бизнеса в России.

РСПП - общероссийская организация, представляющая интересы деловых кругов как в России, так и на международном уровне. РСПП составляет индексы с 2014 года, в их

основе лежит анализ публичной корпоративной отчетности компаний, включая годовые и нефинансовые отчеты. Анализируются отчеты компаний, входящих в ТОП-100 крупнейших компаний по рейтингам RAEX-600 и РБК-500. Проект нацелен на повышение прозрачности компаний, развитие ответственной деловой практики, выявление лидеров по открытости и устойчивому развитию, создание платформы для регулярного мониторинга ситуации в этой области. Полученные при составлении индексов результаты используются для выявления успешной практики и бенчмаркинга, совершенствования качества публичной отчетности и деятельности в области корпоративной ответственности и устойчивого развития. Индекс «Ответственность и открытость» отражает ситуацию в сфере раскрытия корпоративной информации по вопросам устойчивого развития и корпоративной ответственности. «Вектор устойчивого развития» - это индекс динамики результативности деятельности компаний в этой сфере, который оценивает направленность изменений основных социально-экономических и экологических показателей за ряд лет.

Результаты, полученные в ходе исследования, свидетельствуют, что лишь 24 % крупнейших российских организаций – лидеров по объему реализации продукции вошли в число лидеров социально-ответственных организаций (Рисунок 1 – Соотношение финансово успешных бизнес-организаций с финансово и социально успешными).

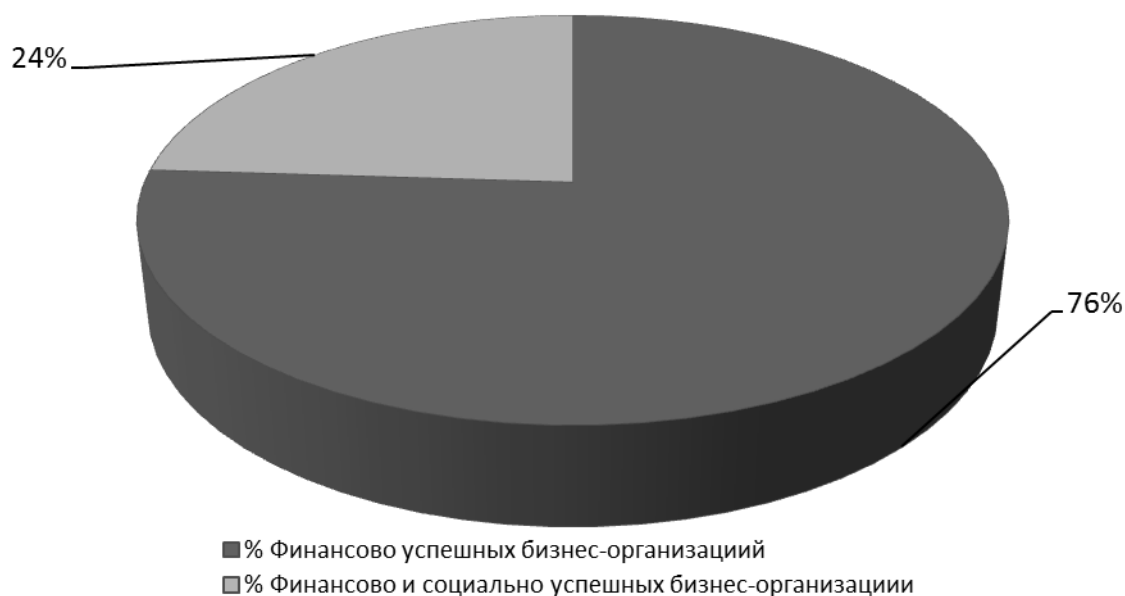


Рисунок 1 – Соотношение финансово успешных бизнес-организаций с финансово и социально успешными (составлено автором по [11, 12])

При этом распределение СОО внутри рейтинга неравномерно, что продемонстрировано на рис. 2 (Рисунок 2 – Доля социально-ответственных организаций по группам в соответствии с местом организации в рейтинге RAEX).

Отметим, что преобладающая часть российских бизнес-организаций на сегодняшний день не является социально ответственными лидерами, занимаясь время от времени социально-значимыми проектами, но не делают этого системно либо не считают необходимым доносить эту информацию до общественности.

Построенная логарифмическая зависимость свидетельствует о наличии взаимосвязи между уровнем социальной ответственности организации и ее финансовым благополучием (коэффициент аппроксимации R^2 близок к единице) (Рисунок 3 – Зависимость количества социально-ответственных организаций от аккумулированного количества финансово успешных организаций топ-100 RAEX).

Подобное утверждение неоднократно доказывалось в разные годы российскими учеными в исследовании влияния корпоративной социальной ответственности на инвестиционную привлекательность (Е.В. Попова [2] и др.), на стоимость организации (Д.И. Мубаракшина и др. [3]), на её долгосрочный рост (А. Б. Анкудинов и Д. М. Борисов [4]). В последние годы социальная ответственность бизнеса трактуется в контексте устойчивого и сбалансированного развития организаций (И.Б. Адова, Н.А. Гудяева [5], К.Ю. Белоусов [6]) и иные аспекты.

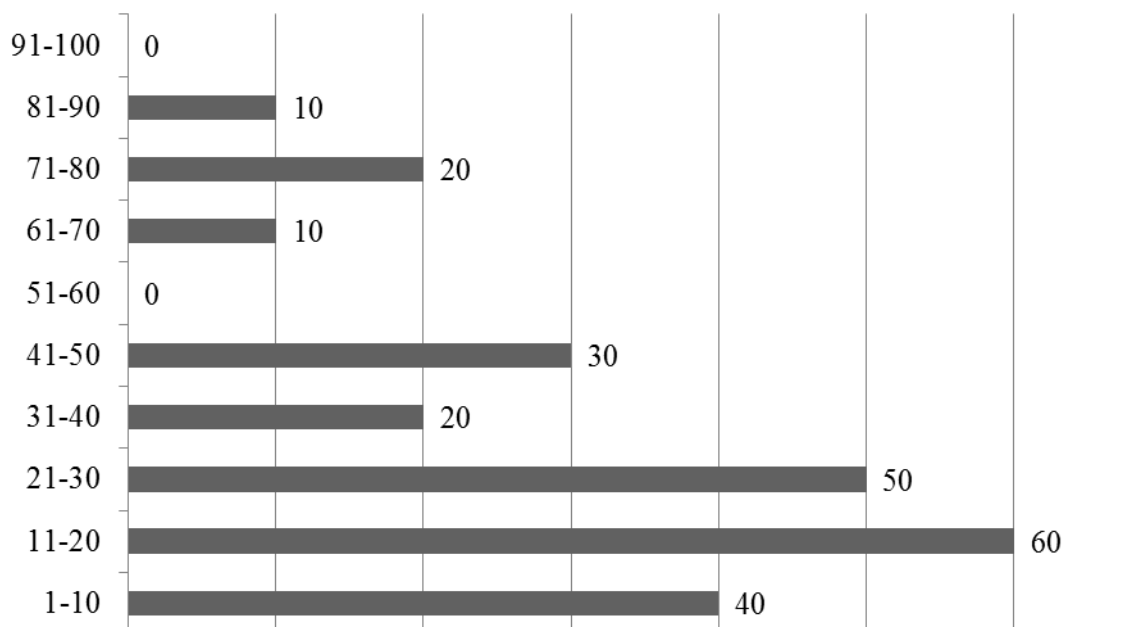


Рисунок 2 – Доля социально-ответственных организаций по группам в соответствии с местом организации в рейтинге RAEX, %
(составлено автором по [1, 7])

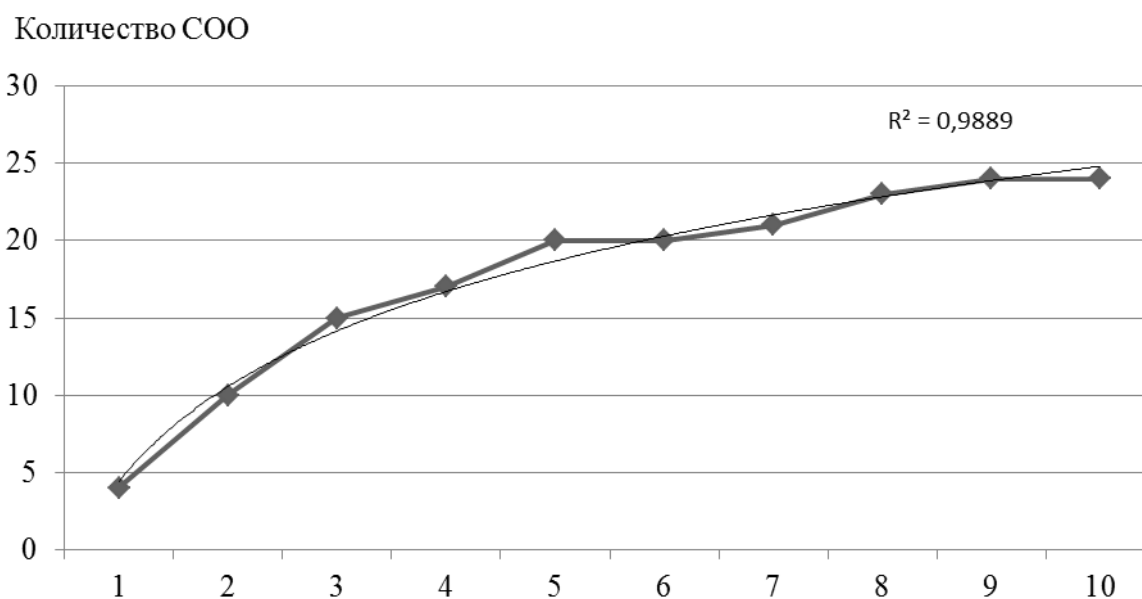


Рисунок 3 – Зависимость количества социально-ответственных организаций от аккумулятивного количества финансово успешных организаций топ-100 RAEX
(составлено автором)

Уместно выявить направленность социальной ответственности в отдельных организациях. На следующем этапе исследования проведена комплексная оценка социальной ответственности с целью выявления сбалансированности развития организаций (Рисунок 4 – Комплексная оценка по группам показателей разной направленности для публичных организаций (рассчитано автором по открытым данным)).

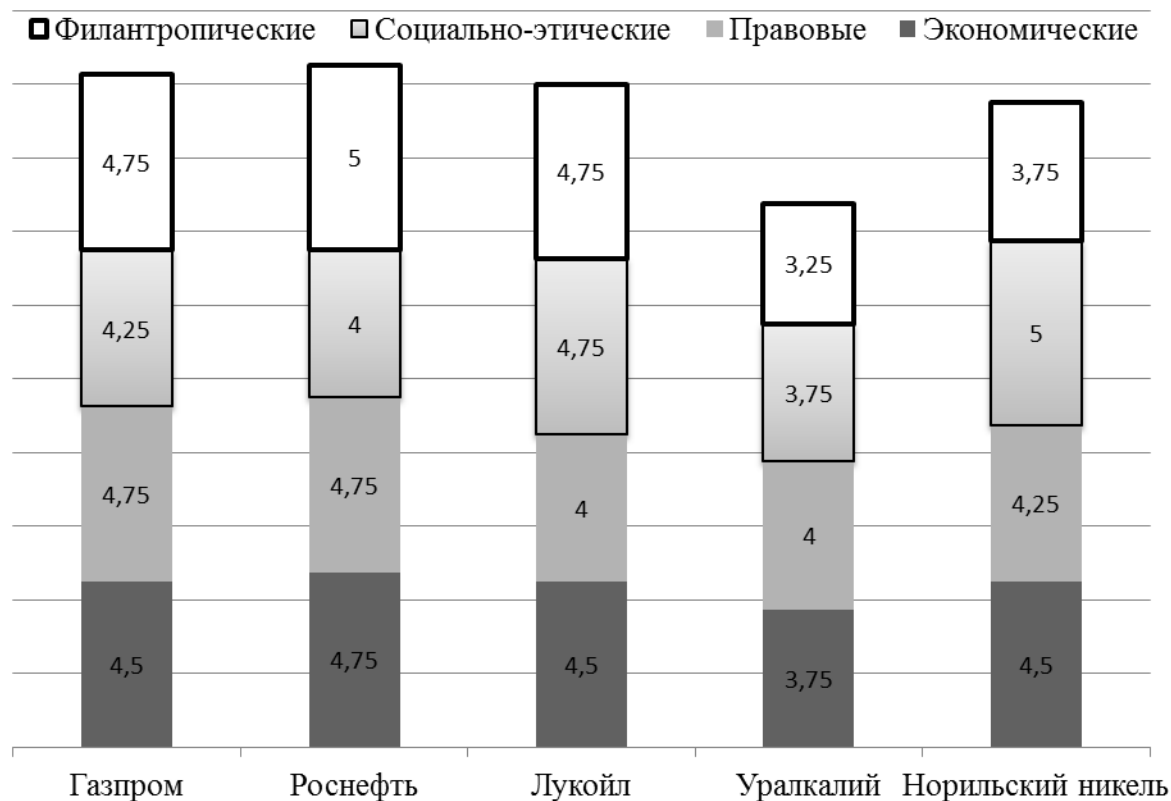


Рисунок 4 – Комплексная оценка по группам показателей разной направленности для публичных организаций (рассчитано автором по открытым данным)

Информационную базу исследования составили нефинансовые и представленные на официальных сайтах годовые отчеты российских публичных организаций, вошедших в список Лидеров индексов РСПП в области корпоративной устойчивости, ответственности и открытости, в рамках раскрытия информации [7].

В число объектов наблюдения вошли: ПАО «Газпром»; ПАО «Норильский никель»; ПАО «Уралкалий»; ПАО «Роснефть»; ПАО «Лукойл». Выборка компаний для проведения исследования была обусловлена масштабами деятельности и высокими позициями бизнеса в рейтингах корпоративной устойчивости, ответственности и открытости. Более того, выбранные организации на протяжении последних лет традиционно занимают высокие позиции в рейтинге RAEX и входят в топ-100 крупнейших компаний России.

В основу положена разработанная автором методика комплексной балльной оценки социальной ответственности бизнеса, исходя из публичной информации (нефинансовых отчетов), по ряду направлений, включающих экономические, правовые, социально-этические и филантропические показатели в соответствии с Carroll's pyramid.

Согласно полученным результатам наиболее высокими показателями характеризуется ПАО «Роснефть» – суммарный оценочный балл по всем показателям составил 18,5, что является наивысшим показателем в группе. На втором месте с отставанием в 0,25 балла находится ПАО «Газпром». Тройку лидеров замыкает ПАО «Лукойл» (18 баллов).

ПАО «Норильский никель» по всем показателям смогло набрать 17,5 баллов. Наиболее низким уровнем социальной ответственности среди компаний обладает ПАО

«Уралкалий» (14,75 баллов). Отчасти это может быть объяснено масштабами и региональной спецификой деятельности компании.

В результате разброс между наилучшей и наихудшей оценкой в группе составил 3,75 баллов, что значительно выше среднего уровня.

Наименее развитым направлением по анализируемым организациям оказалось содействие развитию здравоохранения. В большинстве случаев данное направление развито в крупных корпорациях. Чаще всего оно приобретает форму финансирования строительства и модернизации медицинских центров и учреждений, включая поставку медицинского оборудования. Некоторые компании, например, ПАО «Норильский никель» и ПАО «Уралкалий» характеризуются преимущественно внутренней ориентацией инициатив в области развития здравоохранения, в то время, как, например, действия ПАО «Лукойл» в этой области ориентированы еще и на внешнее окружение (по регионам присутствия).

Наиболее развитым направлением, характерным для всех корпораций, безусловно, выступает охрана окружающей среды. В большинстве случаев реализация социально значимых инициатив по данному направлению сводится к эффективному ресурсопотреблению, снижению вредных выбросов и плате за их осуществление, а также финансированию мероприятий по сохранению природного разнообразия. В некоторых компаниях имеет место практика волонтерства не только среди сотрудников, но и включая привлечение местных жителей к их реализации.

Показатели филантропической ответственности наименее развиты, что может быть объяснимо различиями в финансовых возможностях бизнеса, его ролью в развитии регионов и принципами корпоративного управления.

Таким образом, проведенный анализ позволяет говорить о том, что уровень социальной ответственности бизнеса определяется совокупностью показателей, и в большей мере зависит не столько от финансовых возможностей, а от политики собственников и руководства организации, сферы и масштабов деятельности.

В целом следует констатировать, что преобладающая часть организаций российского бизнеса пока не являются социально ответственными лидерами, в то же время проиллюстрировано наличие взаимосвязи между уровнем социальной ответственности организации и ее финансовым благополучием.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Рейтинговое агентство Эксперт-РА [Электронный ресурс]. URL: <https://raexpert.ru/> (дата обращения: 02.02.2019).
2. Попова Е.В. Инструментарий развития социальной ответственности промышленного предприятия: дис. ... канд. экон. наук : Екатеринбург, 2015. 162 с.
3. Мубаракшина Д.И., Равзиева Д.И., Шугаева А.А. Корпоративная социальная ответственность как фактор стоимости компании // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2012. № 37. С. 46-49.
4. Анкудинов А. Б., Борисов Д. М. Корпоративная социальная ответственность как фактор долгосрочного роста // Известия УрГЭУ. 2013. № 1. С. 109-114.
5. Адова И. Б., Гудяева Н. А. Оценка эффективности социальной ответственности телекоммуникационных компаний России // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2015. №4. С. 144–159.
6. Белоусов К.Ю. Социальная ответственность бизнеса: дис. канд. экон. наук. СПб., 2017. 461 с.
7. Российский союз промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс]. URL: <http://рспп.рф> (дата обращения: 02.02.2019).

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ТУРИЗМА

Ю.Е. Каплина, студентка

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье раскрываются сущность и содержание государственной региональной политики в сфере туризма, обозначаются проблемы, определяются направления и задачи развития туризма.

Ключевые слова: государственное-частное партнерство, сфера туризма, развитие регионального туризма, туристская индустрия.

Развитие сферы туризма стало важным социальным и политическим делом, оказывающим значительное влияние на мироустройство экономики многих стран. Высокая доходность и выгодность сферы туризма обуславливает наличие эффективной системы государственного регулирования, направленного на поддержку деятельности субъектов туристской деятельности.

Туризм (французское *tourisme*, от *tour* - прогулка, поездка) – это путешествие (поездка, поход) в свободное время, один из видов активного отдыха.

Так же под туризмом понимаются выезды посетителей в другую страну или местность, отличную от места постоянного жительства, на срок менее года с любой главной целью, кроме трудоустройства.

В России на сегодняшний день туризм находится на острие государственной политики. Отрасль окружена таким вниманием со стороны руководства страны, какого ещё никогда не было. С этим связывают возможность экономического роста, решение социальных проблем, развитие регионов, также воспитание патриотизма в гражданах [2,6].

Эффективность деятельности туристского комплекса можно рассмотреть с двух точек зрения:

1. С точки зрения социально-экономических показателей развития туризма в регионе в целом.
2. С точки зрения доступности различных туристических услуг для населения.

Успех функционирования туристского комплекса в конкретном регионе во многом зависит от эффективности инвестиционного процесса на уровне предприятий соответствующих туристских услуг.

За счёт туризма можно корректировать депрессивные тенденции в экономике региона, так как:

1. Туризм дает многообразные выгоды: рабочие места, новую налогооблагаемую базу;
2. Туризм косвенно стимулирует спрос на разнообразные услуги;
3. Туризм влияет на спрос потребительских товаров и их воспроизводство;
4. Туризм изменяет удельный вес на транспортные расходы;
5. Увеличиваются доходы региональных операторов мобильной связи;
6. В регионе увеличиваются расходы на туристическое снаряжение, а стало быть, стимулирует его производство;
7. Увеличивается спрос на сувенирную продукцию;
8. Увеличивается спрос на продукцию с\х;
9. Развитие туризма благотворно влияет на возрождение и развитие народных промыслов, традиций и фольклора;
10. Туризм обеспечивает приток иностранной валюты в регион;
11. Поступления от туризма в региональный бюджет в виде туристской ренты.

Региональная государственная политика в сфере туризма базируется на создании благоприятных условий для развития туристической отрасли.

В настоящее время идет активное формирование туристско-рекреационного потенциала области, который должен обеспечить удовлетворение потребностей в туристских услугах и внести значительный вклад в социально-экономическое развитие региона за счет притока инвестиций, увеличения числа рабочих мест, сохранения и рационального использования культурно-исторического и природно-ландшафтного наследия.

Основной целью региональной политики является выход экономики региона из кризиса, постепенная стабилизация и достижение устойчивого экономического роста на основе прогрессивных структурных преобразований, повышение эффективности и конкурентоспособности предприятий, рост обеспечения высокого качества жизни населения. С учетом сложившейся социально-экономической ситуации в стране и регионе, имеющегося ресурсного потенциала при разработке концепции программы развития соответствующей территории часто целесообразен вариант активного развития, предполагающий создание условий для оживления и последующего стабильного экономического роста в туристском секторе экономики, что должно послужить расширению экономической базы доходности соответствующих бюджетов.

Учитывая потенциал Новосибирской области, приоритетными направлениями развития туризма являются:

- 1) развитие внутреннего и въездного туризма;
- 2) развитие туристской инфраструктуры;
- 3) формирование доступной и комфортной туристской среды.

Новосибирская область располагает значительным и разнообразным потенциалом для развития внутреннего и въездного туризма. Туристско-рекреационный комплекс Новосибирской области составляет более 200 гостиниц, 61 хостел, 29 санаторно-курортных организаций, 103 базы отдыха, 80 детских оздоровительных лагерей, 42 музея, 29 театров, 9 горнолыжных комплексов. Множество интересных мест, таких как планетарий, зоопарк, аквапарк, дельфинарий, детская железная дорога, привлекает в Новосибирск жителей области и соседних регионов, дает возможность турфирмам формировать туры с посещением данных туристических достопримечательностей.

Новосибирская область известна уникальной санаторной базой, ориентированной на лечение многих заболеваний с использованием местных рекреационных и бальнеологических ресурсов. Этому способствует наличие минеральных источников, лечебных грязей и глин.

С целью создания благоприятных условий для развития туризма в Новосибирской области в 2017 году вступил в силу закон Новосибирской области № 187-ОЗ «Об отдельных вопросах развития туризма в Новосибирской области», который определяет приоритетные направления развития туризма, полномочия и права органов государственной власти Новосибирской области в сфере туризма. В Новосибирской области действует государственная программа «Стимулирование инвестиционной и инновационной активности в Новосибирской области на 2015-2023 годы», которая содержит ряд мероприятий, направленных на развитие внутреннего и въездного туризма в Новосибирской области. В рейтинге туристической привлекательности регионов РФ в 2017 году Новосибирская область заняла 20 место, поднявшись на 4 позиции, по сравнению с 2016 годом, и на 23 – по сравнению с 2015 годом.

В современной экономике развитие туризма во многом зависит от состояния наиболее конкурентоспособных туристско-рекреационных кластеров, использующих не только природные и культурно-исторические ресурсы, но и специализированную инфраструктуру, профессиональные кадры, образовательные и научно-производственные центры, сферу развлечений и анимации.

Основными факторами, сдерживающими развитие туризма в Новосибирской области, являются:

1. Слабое развитие, а в ряде муниципальных районов Новосибирской области отсутствие инженерной инфраструктуры (сетей автодорог с твердым покрытием,

связывающих места проживания с местами отдыха и туристскими объектами Новосибирской области, сетей энергоснабжения, водоснабжения, очистных сооружений), а также недостаточное количество причалов, пристаней и причальных территорий для маломерных судов туристского класса, недостаточно активное проведение работ по дноуглублению и берегоукреплению, являющихся, в связи с их высокой стоимостью, препятствием для привлечения частных инвестиций в туристскую сферу (по информации, представленной органами власти муниципальных районов Новосибирской области, необходимо строительство 6 причалов, провести берегоукрепление 5,5 км прибрежных зон 6 туристских территорий).

3. Недостаточное количество объектов показа, размещения и отдыха для использования в туристских целях. Данный фактор является следствием:

- Недостаточного развития туристской индустрии Новосибирской области, обеспечивающей круглогодичное функционирование объектов туризма (более 75% туристских объектов носят сезонный характер).

- Слабое продвижение туристского потенциала Новосибирской области, выражающееся в недостаточной информационной поддержке развития внутреннего туризма.

При условии сохранения сложившейся ситуации в сфере туризма в ближайшие годы может произойти:

- 1) снижение интереса туристов к Новосибирской области как туристско-привлекательному региону;

- 2) снижение налоговых поступлений от туристской деятельности в бюджеты всех уровней и уменьшению доходов населения;

- 3) увеличение выездного туристского потока из Новосибирской области.

Для решения выявленных проблем в сфере туризма наиболее эффективными и действенными инструментами развития являются программно-целевой метод и механизмы государственно-частного партнерства, так как природные ресурсы и культурное наследие не могут рассматриваться в качестве единственного и достаточного условия для успешного развития туризма в регионе [6].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Закон Новосибирской области «Об отдельных вопросах развития туризма в Новосибирской области» № 187-ОЗ от 05.07.2017.

2. Концепция федеральной целевой программы «Развитие внутреннего и выездного туризма в Российской Федерации (2011-2016 гг. (Утверждена постановлением Правительства РФ от 19.07. 2010 № 1230- р. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Электрон. дан. - М., 2018. - URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 14.09.2018).

3. Бобкова А.Г. Государственное и муниципальное управление в сфере туризма: учебник. под общ. ред. Е.Л. Писаревского. - М.: Федеральное агентство по туризму, 2014. 192 с.

4. Ковынева Л.В. Региональный туризм: монография. - Хабаровск: Изд-во Дальневосточного государственного университета путей сообщения, 2015. 111 с.

5. Кудреватых С.А. Правовое обеспечение туризма: учебник. под общ. ред. Е.Л. Писаревского. - М.: Федеральное агентство по туризму, 2014. 336 с.

6. Мамченко О.П., Долженко И.А. Экономическая сущность и роль государственно-частного партнерства в реализации региональной экономической политики // Известия Алтайского Государственного Университета. – 2010. № 2 (66). С. 245-249.

7. 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, 2006. – 408 с.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ С ПОМОЩЬЮ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ

А.В. Каратаева, студентка

Научный руководитель: Г.М. Ладченко, канд. экон. наук, доцент

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация. Инновационная деятельность проходит в условиях высокой неопределенности и в большей мере, в сравнении с другими направлениями предпринимательства или инвестирования, а также связана с высоким уровнем риска. Организация эффективного государственного финансового контроля за использованием бюджетных средств в части инноваций является наиважнейшей задачей отечественной экономики. Государственный финансовый контроль, в условиях инновационного развития экономики обязан стать средством обеспечения его эффективного финансирования, в связи с чем, меняются формы и методы для соответствия новым принципам бюджетного финансирования, направленного на положительный результат. Исследование финансовых взглядов инновационного развития страны, касающихся, проблем государственного финансового контроля за целевым и эффективным использованием бюджетных средств, в конечном итоге становится наиболее значимым в сложившейся ситуации роста их дефицита, вызванного, различными неблагоприятными условиями в стране, экономическими санкциями со стороны западных государств, всевозрастающими проблемами импортозамещения и коррупции.

Ключевые слова: инновации, инновационная деятельность, государственная поддержка, государственный финансовый контроль, эффективность, нарушение законодательства

Понятие инновация весьма многогранно и может рассматриваться как: новшество в таких областях как техника, технология, и другие, основанные на достижениях науки и передового опыта. Инновация может трактоваться как результат инвестирования в разработку совершенно нового знания, идеи по обновлению сфер жизни людей, с последующим процессом внедрения, приводящим, к определенному результату, например, прибыль, опережение, лидерство, прогресс.

Для эффективного использования инновационного потенциала наукоемких организаций и их поддержания в надлежащем состоянии необходима государственная поддержка, законодательное регулирование и контроль за функционированием. Государственная поддержка в данной сфере способна реализовываться прямым и косвенным методами. Прямой метод подразумевает финансирование конкретных работ, услуг, а косвенный метод проявляется в обеспечении условий, которые привлекут в данную сферу инвестиции, а также реализации налоговых льгот или преференций.

Особую роль необходимо отвести контролю в данной отрасли, что обусловлено эффективностью функционирования инновационной экономики и поддержанием страны на надлежащем уровне по наукоемким отраслям. Счетная Палата РФ, Росфиннадзор и территориальные органы осуществляют деятельность по совершенствованию методологических основ, анализу эффективности использования главных распорядителей, распорядителей, администраторов бюджетных средств.

Одним из лидеров по количеству и разнообразию инфраструктур, простирающихся не только на территории Сибирского Федерального округа, но на всей территории России является Новосибирская область, в которой производится 75 % российского рынка средств медицинской диагностики, 70 % российского рынка программного обеспечения виртуального хостинга [1].

Новосибирск является городом, который принят во Всемирную организацию технополисов WTA, объединяющую 77 городов из 39 стран мира с высокоразвитой научно-технологической базой [2].

В научно-технический, образовательный и инновационный комплекс области входят 55 академических институтов (Российская академия наук, Российская академия медицинских наук, наукоград «Кольцово» с градообразующим предприятием, Государственный научный центр вирусологии и биотехнологии «Вектор»), более 60 отраслевых научно-исследовательских, конструкторско-технологических и проектных институтов, более 100 крупных и 1700 малых предприятий, 46 высших учебных заведений. Область ходит в число в число 10 регионов, принимающих участие в разработке региональной модели Национальной технологической инициативы, в 2016 году по итогам мониторинга показателей инновационных регионов России Новосибирская область заняла пятое место (рейтинг АИРР). Совокупные затраты на выполнение исследований и разработок в Новосибирской области из всех источников финансирования составляют около 8,217 млрд. рублей, около 50% от этих средств - из федерального бюджета [3].

Стоит отметить, что в области происходит постоянное обновление оборудования, поддержка научно-производственных центров, сертификация медицинских лабораторий, создание опытных образцов. Также существует определенный перечень налоговых и неналоговых льгот для организаций, однако в Новосибирской области реализуются только неналоговые льготы, к которым можно отнести: предоставление субсидий, областных государственных гарантий и льгот по аренде областного имущества и другие. Благодаря таким организациям как: «Новосибирский областной фонд поддержки науки и инновационной деятельности», «Фонд развития малого и среднего предпринимательства Новосибирской области», «Фонд содействия развитию венчурных инвестиций в малые предприятия в научно-технической сфере Новосибирской области», «Агентство инвестиционного развития Новосибирской области» происходит поддержка предприятий и их развитие. В течении года проходят множество форумов разных уровней, охватывающие различные направления инновационной деятельности, наиболее весомыми являются «Технопром», «Индустрия информационных систем», Сибирская венчурная ярмарка, бизнес-ускоритель.

Наиболее значимым, на наш взгляд, является проект, который разрабатывается Правительством Новосибирской области - Стратегия инновационного развития Новосибирской области на период до 2030 года. В нем содержатся такие стратегические задачи как развитие и осуществление проекта «Сибирского наукополиса», выработка компетенций инновационной деятельности, повышение инновационной активности бизнеса, обеспечение приоритетов научно-технологического развития Новосибирской области, формирование сбалансированного и устойчиво развивающегося сектора исследований и разработок, внедрение инноваций в системе государственного управления и создание эффективного механизма стимулирования инновационных разработок, а также их поддержка.

Уровень инновационной активности в Новосибирской области, согласно статистическому сборнику, предоставленному Национальным исследовательским университетом «Высшей школы экономики» статистические данные, указывают на то, что уровень инновационной активности в Новосибирской области в 2017 г. составил 8,3 %, следует отметить, что аналогичный показатель в Томской области – 12,1%, высоки аналогичные индексы для Татарстана и Москвы. Это может быть сопряжено с некоторыми проблемами, связанными с развитием инноваций и инновационной деятельностью в частности с недостаточно активным внедрением инициатив в области инноваций со стороны как научных центров, так и государства, также стоит отметить отсутствие стимула низкий уровень оплаты труда исследователей [4].

Новосибирская область представляет собой яркий пример региона с высокой концентрацией научного потенциала в многогранных направлениях науки и технологии. На

стимулирование предприятий научной направленности со стороны государства было направлено более 2,7 миллиарда рублей из федерального и регионального бюджетов. Из них на инфраструктуры отведено около 2,29 миллиарда рублей, а 178 миллионов – на прямую поддержку субъектам инновационной деятельности. Значительную долю из выделенных средств получил новосибирский Технопарк в Академгородке. Однако данная организация в течении нескольких лет, неоднократно совершает нарушения, связанные с неправомерным использованием выделенных средств. Контрольными органами выявлены такие правонарушения как структурная разобщенность по нескольким министерствам, учреждениям и организациям, которые не взаимодействовали и не координировали свои действия между собой. Также были найдены нарушения антимонопольного законодательства, связанные с отсутствием надлежащих документов при заключении контрактов на общую сумму 15,3 миллиона рублей. Допущено неэффективное использование 31 миллиона при предоставлении субсидии на 30 миллионов рублей при проведении конкурсных процедур. Арендная плата за оборудование стоимостью 109 миллионов рублей предоставленная на льготных условиях инновационной компании, более года не оплачивалась, однако часть оборудования была сдана в субаренду по более высокой ставке, а расходы по субаренде были компенсированы из областного бюджета [5].

В Биотехнопарк Кольцово за несколько лет внесено 1,2 миллиарда бюджетных рублей, однако деятельность данной организации получила убытки за 9 месяцев 2017 года общей суммой 62 910,0 тыс. руб., значительная часть убытков связана с передачей помещений Центра коллективного пользования физическому лицу по стоимости меньше, чем затраты на строительство и благоустройство, а именно за 1 руб. в месяц площадью 100,5 кв. м, а также предоставление скидок 30-75% за услуги испытательного лабораторного центра. Открытым остается вопрос отсутствия договора на содержание с физическим лицом, имеющим 293,3 кв. м помещения данного учреждения. Руководством не установлены конкретные сроки использования бюджетных инвестиций, условие о соинвестировании, порядок использования построенных объектов, отсутствует документ (стратегия) о дальнейшем развитии Биотехнопарка, в новом бизнес плане на 10 лет не определены источники финансирования в размере 4,22 млрд. руб. за 10 лет и территории для дальнейшего развития Биотехнопарка.

Помимо занижения стоимости аренды, сдаваемых помещений уменьшена стоимость поставленного ранее оборудования на 468,1 тыс. руб. Также в 2016 году были направлены субсидии и бюджетные инвестиции на общую сумму 95 878,5 тыс.руб. на оплату оборудования, которое не поставлено, но при этом представлен недостоверный отчет об использовании средств, спецификация поставляемого оборудования изменена без согласования с Министерством экономического развития НСО. В 2017 году не осуществлялся надлежащий контроль за использованием бюджетных инвестиций с нарушением законодательства без предварительной экспертизы и обоснований, связанных с расходами, не предусмотренными договором о предоставлении средств: остаток неиспользованных бюджетных инвестиций по факту должен составлять 58 767,6 тыс. руб., но на счетах организации находилось лишь 24 140,6 тыс. руб.

В настоящее время бизнес-инкубатор в Кольцово, на который потратили около 200 миллионов, заполнен лишь на 41%, что не дает максимально эффективно использовать бюджетные ресурсы и государственные объекты инновационной инфраструктуры и не позволяет профильным компаниям, включая резидентов технопарков и бизнес-инкубаторов, оказывать полный набор качественных услуг и специализированных сервисов. В этом случае необходима доработка инструментов и механизмов взаимодействия институтов развития муниципального, регионального и федерального уровней в интересах развития научно-производственного комплекса (НПК) наукограда Кольцово и биотехнологической отрасли Новосибирской области, а также систематизации действий и сотрудничества государственных органов и инвестиционных компаний, содействующих в развитии данной организации. В качестве санкций за нарушения организация возместила затраты на

содержание помещений в размере 588,5 тыс. руб. и представила уточненную отчетность об использовании бюджетных инвестиций и субсидий, а также выплатила штраф в размере 208,4 тыс. руб. За нарушение условий исполнения по договорам о предоставлении бюджетных средств на сумму 11,4 млн рублей организацией выплачена неустойка и совместно с Департаментом имущества и земельных отношений Новосибирской области проводится актуализация бизнес плана.

За Министерством образования закреплены полномочия по проведению мониторинга инновационной деятельности. Разработаны проекты новых законов о регулировании инвестиционной деятельности, промышленной политике, оказании дополнительных видов поддержки в сфере промышленности, инвестиций и инноваций. Разрабатывается порядок формирования перечня государственного имущества, используемого в целях предоставления субъектам малого и среднего предпринимательства, а также порядок его передачи в аренду.

В связи с этим необходимо выделить и обобщить некоторые проблемы региона, связанные с условиями обеспечения надлежащего развития инновационной деятельности: совершенствование и уточнение законодательства региона инновационной направленности и уточнения некоторых положений, касающихся инвестирования и использования средств, а также обеспечения прозрачности их использования, что позволит диверсифицировать неоднозначность в определении наиболее существенных вопросов. Также необходимо привлечь наукоемкие компании обосновывать важность предоставления субсидий и определять именно те сферы, где оно более необходимо, для сокращения недофинансирования важных отраслей науки. Стоит отметить, что закрытость отчетности по выполнению долгосрочных программ в разрезе всех источников финансирования и по видам расходов затрудняет системный мониторинг и контроль за выполнением программ со стороны государственных органов.

Таким образом, существующая система финансового контроля несомненно поможет в решении проблем, возникающих в сфере инновационного развития экономики. Это будет способствовать решению таких приоритетных проблем как: бессистемность, нечеткое обозначение цели и приоритетов, механизмов, инструментов и их реализации, без учета постоянно изменяющихся условий, средств и показателей экономического роста.

Считаем, что благодаря проведению системного государственного контроля может увеличиться результативность инновационных расходов и рост эффективности бюджетного процесса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. О государственной программе Новосибирской области «Стимулирование инвестиционной и инновационной активности в Новосибирской области на 2015 – 2021 годы»: Постановление Правительства Новосибирской области от 01.04.2015 N 126-п: опубликован Официальный сайт Правительства Новосибирской области <http://www.nso.ru.-2015.-10-апреля>.

2. Основные показатели инновационной деятельности крупных и средних предприятий Новосибирской области. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области, - Электрон. текстовые дан. - Режим доступа: http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/ru/statistics/enterprises/science/-Загл.с_экрана.

3. Индикаторы инновационной деятельности: 2018: статистический сборник / Н. В. Городникова, Л.М. Гохберг, К. А. Дитковский и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. 344 с

4. Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации. Выпуск 5 / Г.И. Абдрахманова, П.Д. Бахтин, Л.М. Гохберг и др.; под ред. Л.М. Гохберга; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2017. 260 с.

5. Новосибирская область вошла в число сильнейших инновационных регионов страны по итогам 2017 года. Правительство Новосибирской области, свободный. Режим доступа к электрон. текстов. дан.: <https://www.nso.ru/news/28659>– Загл. с экрана.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ

А.В. Клименко, студентка

Научный руководитель: А.М. Выжитович, канд. экон. наук, доцент

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация. При переходе к бюджетированию, ориентированного на результат появилась острая необходимость в создании инструмента для осуществления контроля качества и эффективности использования бюджетных средств. Внедрение аудита эффективности в систему государственного финансового контроля является одним из приоритетных направлений развития государственного аудита. В статье рассматриваются проблемы функционирования и осуществления аудита эффективности, и возможные пути их решения.

Ключевые слова: государственный финансовый контроль, аудит эффективности, Счетная палата РФ

Введение

На сегодняшний день вопрос о совершенствовании аудита эффективности в системе государственного финансового контроля стоит особо остро. В условиях развития бюджетирования, ориентированного на результат, как одного из приоритетных направлений экономики страны, характерна постановка стратегически важных социально – экономических задач, стремление наиболее эффективного использования своих материальных ресурсов. Таким образом, решение должно строиться на улучшении и необходимой оценки результативности использования бюджета. Это подтверждает актуальность выбранной темы исследования.

Вопросы аудита эффективности рассматривались различными авторами, такими как: С.Н. Коваленко, Е.А. Рудакова, А.В. Орнатский, А.Н. Саунин и др.

В своих работах авторы рассматривали данный инструмент во взаимосвязи с положениями нормативно-правовой базы, регулирующей проведение аудита эффективности в России, поднять возникающие в связи с этим вопросы, выявить недостатки и наметить пути их решений.

Целью исследования является выработка практических рекомендаций по совершенствованию процесса внедрения аудита эффективности в систему государственного финансового контроля.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи: анализируется понятие аудита эффективности, раскрывается его суть, этапы проведения, а также выявляются проблемы применения аудита эффективности в современных условиях, уточняются пути решения выявленных проблем.

Объектом исследования выступает система государственного финансового контроля, а именно аудит эффективности использования бюджетных средств. Предметом исследования являются организация и правовые нормы реализации аудита эффективности.

В ходе исследования предложен авторский подход к обоснованию уточнения необходимых критериев и показателей для оценки эффективности, что содержит научную новизну.

Результаты исследования

Аудит эффективности является одним из основных видов финансового контроля исполнения государственного бюджета, осуществляемого высшими органами государственного финансового контроля.

По своей сущности аудит эффективности использования государственных средств представляет собой «систематическую, целенаправленную, организованную и объективную проверку деятельности органов государственной власти с целью оценки эффективности

управления». [1;3] Проведение аудита эффективности является полномочием Счётной палаты РФ как высшего органа аудита в соответствии с п. 4 ст. 14 № 41 - ФЗ «О Счётной палате Российской Федерации».

В рамках перехода к бюджетированию ориентированного на результат, с 1 октября 2013 года в силу вступили изменения в закон о Счётной палате. Были определены новые возможности проведения системного анализа государственных расходов: от стадии планирования до оценки результативности и эффективности затрат. Изменения затронули принципы проведения внутреннего и внешнего государственного контроля в области финансов, а также полномочия органов, которые осуществляют государственный контроль.

Одна из новаций законопроекта заключалась в осуществлении проверки организации контроля внутреннего типа контрольно-счетными органами вместе с контролем соблюдения бюджетного законодательства, полноты и достоверности бюджетной отчетности. Таким образом, приоритетным направлением в области государственного аудита стало не только контроль целевого использования бюджетных средств, но и то, насколько эффективно они расходуются.

Предполагается, что при исполнении бюджета расходы могут быть эффективными и неэффективными. Эффективные расходы являются расходами, обеспечивающими максимальную результативность и полезность согласно установленным целям, задачам и критериям определенной государственной программы и, значит, есть возможность оценки эффективности осуществления программы согласно требованиям соблюдения дисциплины в области финансов при использовании бюджетных средств. Стоит отметить, что в настоящий момент в правовой базе нет четкой формулировки и характеристики, что признается эффективными и неэффективными расходами.

Приоритетное развитие аудита эффективности в системе государственного финансового контроля является на сегодняшний день стратегической задачей исполнительных органов, т.к. современный этап развития российского государства, характеризуется постановкой, определением и необходимостью решения национально значимых, социально-экономических задач. Обязательным условием обеспечения роста показателей состояния национальной экономики, решения важнейших социально-экономических проблем является осуществление качественных преобразований и повышение эффективности деятельности государства в различных отраслях.

Стоит также отметить принципиальную разницу между двумя формами контроля - финансовым (классическим) аудитом и аудитом эффективности.

Прежде всего, финансовый аудит ориентируется на финансовой информации, такой как бухгалтерская и налоговая отчетность, в то время как аудит эффективности, направлен, в первую очередь на качественный анализ деятельности объекта, исследуются процессы использования бюджетных денежных средств, имеющихся ресурсов, полнота исполнения функций, а также их качество.

Для более ясного понимания сущности аудита эффективности необходимо дать ему определение. «Аудит эффективности – это новый вид контроля, призванный определить результативность различных бюджетных расходов и их влияние на социально – экономическое положение страны и отдельных регионов». [2;26]

Контрольные мероприятия при проведении аудита эффективности в России регулируются нормативно-правовой и методической базой, которая находится в подвижном состоянии, систематически подвергается изменениям и дополнениям.

Можно выделить три группы нормативных документов, регулирующих аудит эффективности в России:

1. Федеральные законы (Бюджетный кодекс РФ, ФЗ «О Счетной палате Российской Федерации)

2. Стандарты (СГА 104 Стандарт внешнего государственного аудита (контроля) Аудит эффективности, СФК 104 «Проведение аудита эффективности использования государственных средств»

3. Методические рекомендации по организации и проведению аудита эффективности

Для стандартизации проводимых проверок аудита эффективности Департаментом методологического обеспечения деятельности Счетной палаты РФ разработан «Стандарт внешнего государственного аудита СГА 104» от 30.11.2016 г., определяющий основные положения аудиторских проверок, этапы проведения контрольных мероприятий, методические комментарии и пояснения.

Организацию проведения аудита эффективности можно разделить на три основных этапа:

1. Подготовка к проведению аудиторской проверки.

На первом этапе осуществляется выбор темы аудита, предварительное изучение предмета и объекта аудита для постановки и определения цели контрольно-аналитического мероприятия. Разрабатывается экономико-методологическая база, определяется набор критериев и показателей оценки эффективности, а также способов его проведения, по результатам которых подготавливается программа проведения аудита эффективности. По итогам предварительного этапа аудита эффективности разрабатывается программа аудита, в которой определяются основные положения аудита, а также указывается основание для проведения проверки, сроки проведения и проверяемый период, методика проверки и состав исполнителей.

2. Проведение аудита эффективности.

Целью второго, контрольного этапа является определение эффективности деятельности объекта аудита по критериям и показателям, установленным программой, а также выявление нарушений нормативных правовых актов. Информация, полученная в ходе проверки, аккумулируется в предварительный отчет, где формулируются выводы и рекомендации в отношении проверяемого объекта. Стоит отметить, что при проведении аудита эффективности используется совокупность методов сбора и анализа информации для достижения максимального результата (аналитические, свидетельские, нормативные).

3. Утверждение и представление заключения по результатам проверки.

На третьем, заключительном этапе осуществляется сбор и анализ результатов контрольного мероприятия. Все замечания, рекомендации и нарушения аудитор формулирует в заключение, где определяется, насколько эффективны были использованы ресурсы, обоснованность расходов, качество выполненных работ и другие критерии, определенные утвержденной программой.

Качество проведенных контрольных мероприятий с использованием аудита эффективности использования бюджетных средств по большей части будет определяться точностью формулировок критериев оценки. Основные требования к формулировке критериев – объективность, конкретность, сравнимость.

При определении набора критериев, по которым будет производиться оценка эффективности использования государственных средств, необходимо делать акцент на показателях, которые определяют и классифицируют анализируемый объект, характеризуют получение желаемого результата, учитывают в полном объеме исследуемую сферу, отражают её особенность, а также в полной мере соответствуют целям проверки.

Под конкретностью критериев в данном случае понимается их однозначность. Показатели эффективности не должны трактоваться двусмысленно, и по-разному расцениваться проверяющими, проверяемыми и иными лицами.

Сравнимость критериев подразумевает возможность их повторного использования при проведении аналогичного аудита.

С целью снижения рисков субъективизма со стороны аудитора предлагается предоставлять критерии на рассмотрение объектам аудита, для получения обратной связи и рассмотрение возможных корректировок замечаний.

С целью полноценного внедрения и развития аудита эффективности в системе государственного финансового контроля необходимо разработать комплекс показателей для каждой отрасли национальной экономики. Как было указано выше, в настоящее время

Счетная Палата РФ руководствуется утвержденным в 2016 г. стандартом. В данном документе указываются исключительно общие положения. Как показывает практика некоторых зарубежных стран, данной информации оказывается недостаточно для создания аудита эффективности как системы, целостного и самостоятельного инструмента финансового контроля.

Актуальной проблемой аудита эффективности в современной России является необходимость в разработке и юридическом закреплении критериев оценки эффективности расходования государственных финансовых средств. Возможность создания правовой среды для осуществления аудита эффективности, которая способствует повышению ответственности органов исполнительной власти на всех уровнях, создает стимулы для воспроизводства социально-значимых товаров и услуг при наиболее эффективном использовании государственных денежных средств, прозрачности и подотчетности бюджетной политики.

Также остаются открытыми вопросы, связанные с проблемой оценки эффективности использования бюджетных средств, что существенно осложняет процедуру проведения аудита. На сегодняшний день методика оценки эффективности деятельности производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ. Такие методики оценивают лишь эффективность деятельности аудируемого объекта, но не рациональность использования выделенных конкретным учреждениям или организациям бюджетных средств, что заслуживает особого внимания

Следует отметить, что на современном этапе дела обстоят так, что учреждения не заинтересованы расходовать средства, выделяемые из бюджета, эффективно по причине того, что остаток неиспользованных бюджетных средств классифицируется контролирующими органами как невыполнение задания со стороны учредителя, и очень сложно доказать, что, напротив, это показатель эффективно проделанной работы. Это следствие недоработок не только в вопросах методологии проведения аудита, но и фундамента – понятийного аппарата.

Однозначности в вопросе подхода к определению эффективности можно достичь путем разработки четкого определения эффективности использования бюджетных средств и внесения его в текст ст. 6 Бюджетного кодекса РФ «Понятия и термины, применяемые в настоящем Кодексе». Более того, ни административная, ни уголовная ответственность за неэффективное использование бюджетных средств не предусмотрена, что, безусловно, также является упущением, но прежде чем устанавливать меры ответственности за какие-либо нарушения, нужно определить и утвердить, что конкретно таковым нарушением является.

До тех пор, пока не будет законодательно урегулирован этот вопрос, путем отражения в соответствующих нормах закона содержания аудита эффективности, критериев оценки, региональные и муниципальные власти не будут заинтересованы в эффективном управлении бюджетными денежными средствами, реструктуризации бюджетной сферы и создании благоприятных условий для социально-экономического развития соответствующих субъектов России.

В заключение стоит отметить, что аудит эффективности должен стремиться к тому, чтобы стать повсеместно неотъемлемой частью государственного финансового контроля и проводиться параллельно с ним. Включение оценки эффективности в традиционную ревизию финансово-хозяйственной деятельности способно расширить рамки проведения государственного финансового контроля и добиться от него максимального эффекта.

Заключение

Аудит эффективности возник в России сравнительно недавно, но его значимость для экономики страны представляется огромной.

Одним из инструментов государственного контроля за работой учреждений, выполняющих социальную функцию является аудит эффективности использования бюджетных средств. Исследования вышеупомянутого вида финансового контроля актуально,

поскольку при неоспоримой необходимости и значимости, теоретико-методологическая база на должном уровне отсутствует.

В ходе исследования рекомендовано разработать единый подход к определению критериев и показателей, характеризующиеся достижимостью, однозначностью и сравнимостью.

Для обеспечения удобства в работе контролирующих органов все наработки в сфере аудита эффективности использования бюджетных средств, следует отразить в отдельном нормативно-правовом акте.

Когда будет качественно проработана нормативно-правовая база, регулирующая аудит эффективности бюджетных средств, определены четкие критерии оценки и предусмотрены меры наказания ответственных лиц за недобросовестное исполнение своих обязанностей, тогда будет достигнут надлежащий уровень качества этого вида финансового контроля.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Смирнов Е.Е. Новое в государственном финансовом контроле // Аудитор. 2016. №6. С. 3-5.
2. Парасоцкая Н.Н. Тенденции развития аудита эффективности // Аудитор. 2015. №2. С. 26-29.
3. Выжитович А.М., Лямзин О.Л. Моделирование функции контрольного сервиса в организации – участнике кластерной структуры // Сервис в России и зарубежом. 2017. №4. С. 44-54.

УДК 338.24

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Д.И. Когут, студентка

Научный руководитель: Р.И. Шумяцкий, канд. экон. наук, доцент

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация. Обосновывается актуальность оценки экономической безопасности региона, рассматриваются методики определения уровня экономической безопасности региона, разработана методика оценки экономической безопасности региона. Раскрываются основные показатели и направления, характеризующие экономическую безопасность Новосибирской области, а также угрозы экономической безопасности и пути их решения.

Ключевые слова: безопасность, экономическая безопасность, экономическая безопасность региона, оценка экономической безопасности, методика оценки, уровень безопасности.

Россия на современном этапе сталкивается с рядом проблем экономической безопасности, которые требуют скорейшей выработки системы мер, способных обеспечить достижение стратегической цели, состоящей в создании экономики и общества инновационного типа. Для достижения данной цели необходима детальная оценка уровня экономической безопасности как государства в целом, так и отдельных его регионов. Данная концепция является очень важной, поскольку региональная безопасность является элементом системы экономической безопасности страны, определяющим возможность реализации национально-государственных интересов, устойчивое развитие хозяйствующих субъектов, возможность интеграции с экономикой страны и показывает региональную независимость.

Экономическая безопасность региона представляет собой способность территории обеспечивать своё устойчивое развитие в условиях экономической самостоятельности и

интеграции с экономикой государства в целом, при возможном воздействии угроз безопасности, способность сохранять иммунитет к действию неблагоприятных факторов, ослаблять и нейтрализовать их действие [1].

В современной литературе достаточно полно освещены концептуальные аспекты экономической безопасности субъекта Российской Федерации, однако проблемы её обеспечения изучены недостаточно полно. Кроме того, в настоящее время отсутствуют единая методика оценки уровня экономической безопасности региона и базовые показатели.

Основными характеристиками, которые определяют экономическую безопасность региона, является: сбалансированность распределения региональных доходов, повышение качества жизни и социальной защищённости населения, привлечение инвестиций и стимулирование данного прогресса и прочие. Соответственно, целью проведенного исследования являлась оценка основных характеристик экономической безопасности региона на примере Новосибирской области. Достижение указанной цели осуществлялось с помощью следующих задач:

- формирование комплексного представления о способах и особенностях обеспечения экономической безопасности России с учётом современных вызовов и угроз;
- разработка методики оценки экономической безопасности регионов на основе имеющихся методик и её апробация на Новосибирской области;
- разработка предложения по повышению уровня экономической безопасности Новосибирской области.

Отсутствие методик по оценке экономической безопасности региона связано с рядом причин:

- различная специфика развития региональных экономик, то есть каждый субъект Российской Федерации в экономическом плане опирается на свои естественные «сильные» стороны – географическое положение, климатические условия, рабочая сила, наличие полезных ископаемых, дешёвая электроэнергия и т.п.;
- нет единообразия и унификации статистических данных субъектов Российской Федерации, которые используются при оценке экономической безопасности региона;
- наличие нескольких методологических направлений обеспечения экономической безопасности, которые, порой, противоречат друг другу. Среди российских и зарубежных учёных нет единой и унифицированной методики оценки уровня экономической безопасности региона, хотя объект и предмет изучения определён достаточно чётко.

Объектом изучения экономической безопасности является вся экономическая система рассматриваемого субъекта, при этом каждый элемент данной системы должен создавать все условия для реализации экономических интересов личности и общества в целом, обеспечивать материально-финансовую основу всех других видов национальной безопасности.

Предметом анализа выступает экономическая угроза, которую следует понимать, как объективно существующую возможность оказать негативное влияние на общество. Следует отметить, что в результате такого влияния обществу может быть причинен вред, который ухудшит его состояние и придаст его развитию нежелательную динамику.

Каждая методика оценки состояния экономической безопасности включает в себя ряд показателей, на основании которых создаётся общая картина экономической защищённости региона, а также составляется ряд рекомендаций по её улучшению.

Методика оценки Н.И.Красникова и И.В.Новиковой, разработанная на основе значений, предложенных С.Ю.Глазьевым, является, на наш взгляд, наиболее объективной, поскольку в ней отражен ряд важных показателей, характеризующих социально-экономическое положение субъекта. Однако данная методика не позволяет оценить бюджетную безопасность региона, которая является одним из важных элементов системы экономической безопасности, в связи с чем были исследованы показатели бюджетной сферы Новосибирской области [2,3].

Новосибирская область была образована 28 сентября 1937 года, входит в состав Сибирского федерального округа и является одним из крупнейших регионов Российской Федерации, также является одной из наиболее индустриально развитых в Сибири.

В период с 2013 по 2017 годы в Новосибирской области основными причинами возникновения угроз экономической безопасности являлись:

- рост государственного долга;
- превышение смертности над рождаемостью;
- утрата трудовой мотивации граждан и рост безработицы;
- просроченная задолженность по заработной плате;
- увеличение числа инфекционных заболеваний;
- загрязнение окружающей среды.

Именно поэтому в целях минимизации угроз Новосибирской области необходимо уделить особое внимание данным направлениям.

В то же время важной составляющей системы экономической безопасности является бюджетная безопасность, поскольку она имеет огромное значение для устойчивого социально-экономического развития отдельных регионов, да и страны в целом. Бюджетная безопасность, в свою очередь, включает бюджетную обеспеченность, под которой следует понимать способность органов государственной власти и местного самоуправления обеспечивать финансирование субъекта через реализацию комплекса полномочий, закреплённых за ними, в долгосрочной перспективе в условиях воздействия угроз безопасности. Бюджетная обеспеченность является главным условием способности субъекта осуществлять самостоятельную бюджетную политику.

На основе бюджетных показателей Новосибирской области можно выявить слабые стороны бюджетной безопасности НСО (Таблица 1-Показатели экономической безопасности Новосибирской области в бюджетной сфере в 2013–2017 годах, млрд. рублей).

Таблица 1-Показатели экономической безопасности Новосибирской области
в бюджетной сфере в 2013–2017 годах, млрд. рублей

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
Доходы областного бюджета	97,8	98,56	102,99	116,28	123,76
Доходы областного бюджета (без учёта безвозмездных поступлений)	78,2	77,2	84,4	100,6	106,6
Расходы областного бюджета	113,7	110,5	113,7	118,4	121,3
Дефицит областного бюджета	-15,89	-11,94	-10,73	-2,11	+2,48
Предельно допустимый дефицит бюджета	14,67	14,78	15,45	17,44	18,56
Объём государственного долга Новосибирской области	24	36	43,6	41,1	41
Предельно допустимый объём государственного долга Новосибирской области	78,2	77,2	84,4	100,6	106,6
Объём расходов на обслуживание государственного и муниципального долга Новосибирской области	0, 949	1, 961	2, 572	2, 403	1, 771
Предельно допустимый объём расходов на обслуживание государственного и муниципального долга Новосибирской области	17	16,6	17	17,76	18,19
Дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности Новосибирской области	1,606	2,106	2,725	3,657	5,513

Анализ показал, что все показатели на протяжении 5 лет (за исключением показателя дефицита областного бюджета в 2013 году) принимали оптимальные значения, которые установлены бюджетным законодательством Российской Федерации.

Кроме того, показатель дефицита областного бюджета значительно сократился и в 2017 году наблюдался профицит бюджета.

В то же время показатели предельного объема государственного долга и расходов на обслуживание государственного долга имели тенденцию роста.

Для оценки социально-экономического потенциала Новосибирской области исследовались показатели за 2013-2017 годы, приведенные в таблице 2.

Анализ показателей показал, что Новосибирская область имеет хороший потенциал к устойчивому развитию (Таблица 2 - Показатели, характеризующие экономическую безопасность Новосибирской области). В частности, за анализируемый период положительную тенденцию имеют такие показатели как: индекс потребительских цен, уровень безработицы, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, число зарегистрированных преступлений, объем производства продукции сельского хозяйства, валовой региональный продукт, темп инфляции, сумма инвестиций в основной капитал и продолжительность жизни.

В то же время, отдельные показатели к концу анализируемого периода приняли отрицательные значения. Так, значительно увеличилась сумма просроченной задолженности по заработной плате – своевременно не получили заработную плату 3,8 тысячи человек. Так же в период с 2013 по 2016 годы наблюдалось значительное увеличение такого показателя, как естественный прирост населения, но в 2017 году данный показатель принял отрицательное значение, что говорит о том, что смертность превысила количество рождаемости.

В динамике значительно ухудшилось состояние окружающей среды вследствие увеличения количества вредных веществ, отходящих от всех стационарных источников выделения. За 5 лет данное количество увеличилось почти на 100 тысяч тонн. Выросли также заболеваемость населения инфекционными заболеваниями, величина прожиточного минимума и валовой региональный продукт.

Таблица 2 - Показатели, характеризующие экономическую безопасность
Новосибирской области

Показатель	Пороговое значение индикатора		2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
1	2		3	4	5	6	7
Естественный прирост населения, чел.	>0		+1 724	+2 031	+3 050	+2034	-1382
Миграционный прирост, чел.	-		+19 991	+13 615	+12 365	+15 284	+10 676
Уровень безработицы (в % к численности рабочей силы, в возрасте 15-72 лет)	≤ 6,0 % в год		5,9	5,1	6,9	7,4	6,0
Индекс потребительских цен(всего), %	<105		105,75	110,23	111,38	104,42	101,53
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, руб	2013 г.	5205	25 589	27 333	28 143	28 863	33 003
	2014 г.	8885					
	2015 г.	5965					
	2016 г.	7500					
	2017 г.	7800					

1	2	3	4	5	6	7
Просроченная задолженность по заработной плате, млн руб.	<0	56,5	57,7	185	96,2	185,1
Заболеваемость острыми кишечными инфекциями, на 100 тыс. чел. населения	<700	634	699	724	719	704
Число зарегистрированных преступлений, ед.	<50 000	49 339	46 547	53 273	45 201	44 349
Объем производства продукции сельского хозяйства, млн руб.	>79 553	71 465	71 101	88 079	85 970	81 154
Величина прожиточного минимума, руб. в мес.	-	7 544	8 675	10 425	10 404	10 743
Валовой региональный продукт, в текущих основных ценах, млрд рублей	-	817,5	911,2	1 021,6	1 084,6	1 113
Количество вредных веществ, отходящих от всех стационарных источников выделения, тыс. тонн	<0	1154,4	1254,7	1218,3	1206,9	1243,2
Годовой темп инфляции, %	≤ 6,0 % в год	5,75	10,23	11,38	4,42	2,5
Инвестиции в основной капитал, млрд рублей	-	174,6	193,2	164,4	163,1	175
Продолжительность жизни, год	>70	70,2	70,3	70,9	71,2	71,6
Соотношение количества показателей ниже пороговых значений к общему количеству показателей	-	11/15	10/15	8/15	11/15	11/15

Тенденцию к уменьшению показал миграционный прирост населения.

Что касается зарегистрированных преступлений, то за рассматриваемый период в 2017 году их количество приняло самое наименьшее значение, что может говорить либо о снижении преступности в области, либо о сокращении их количества.

Используя данные последней строки (таблица 3) можно построить динамику уровня экономической безопасности НСО, на которой наглядно видно изменение этого уровня.

Анализ показал, что за исследуемый период уровень экономической безопасности Новосибирской области удалось повысить до зоны «умеренного риска». Такая ситуация является достаточно типичной, и как правило, не предоставляет значительных угроз для экономической безопасности субъекта.

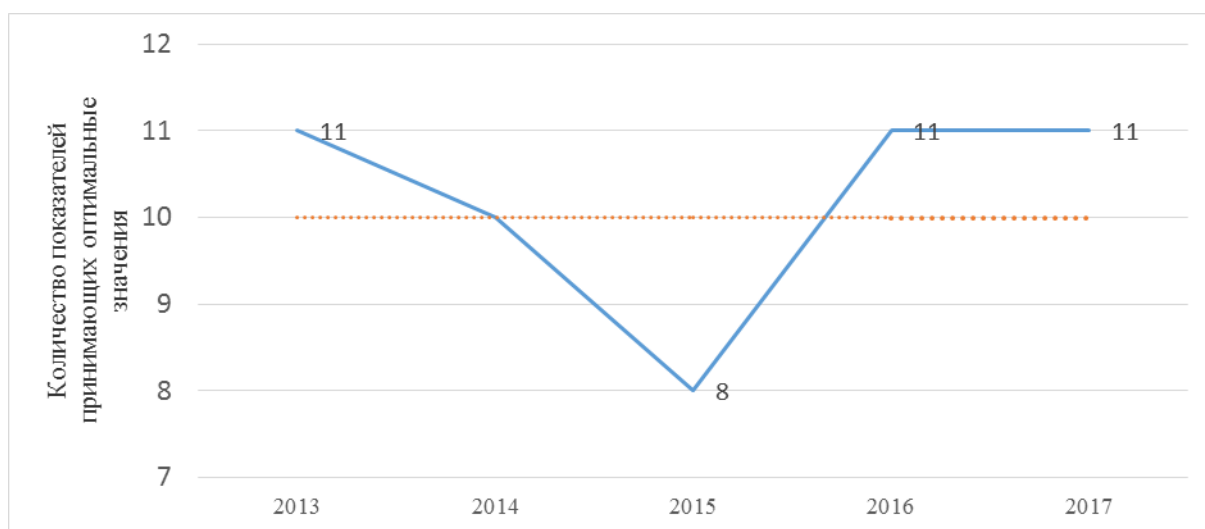


Рисунок 1– Динамика уровня экономической безопасности
Новосибирской области за период 2013-2017 годы

В то же время, органам государственной власти целесообразно принять меры по совершенствованию механизмов реализации государственной политики, уделяя особое внимание экологическим и социальным направлениям.

В целом на конец 2017 года Новосибирская область в рейтинге социально-экономического развития занимает 28 место из 85 субъектов Российской Федерации (при расчете интегрального показателя учитывались масштаб экономики, эффективность экономики, показатели бюджетной и социальной сферы и др.). В рейтинге качества жизни за 2016 год Новосибирская область занимает 26 место, по индексу кредитоспособности – 16 место.

Таким образом, по результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что Новосибирская область имеет хорошую перспективу занять лидирующее место в Сибирском федеральном округе в долгосрочном периоде хотя бы по отдельным направлениям развития экономики, бюджетной безопасности, социальной сферы, ресурсного обеспечения и т.д.

Именно поэтому экономика Новосибирской области не должна стоять на месте, а двигаться вперед, необходимо повышать ее эффективность, создавать условия для привлечения инвестиций в регион, повысить интенсивность формирования среднего класса населения, улучшать комфортность среды проживания области, повышать уровень благосостояния населения и уделить особое внимание тем угрозам, которые на оказывают наибольшее влияние на экономическую безопасность Новосибирской области.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Валько Д.В. Экономическая безопасность: сущность и актуальные подходы к определению: материалы IX Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие российской экономики». М.: Изд-во РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2016. С. 222-225.

2. Копытов А.В., Макеева Ф.С. Сравнительный анализ методик экономической безопасности регионов // Наукоедение. – М., 2014. № 1. 8 с.

3. Сигов В. И., Песоцкий А. А. Безопасность экономического пространства региона: концептуальные основы и система показателей // Экономика региона. – 2017. Т. 13, вып. 4. С. 1236-1250.

4. Шумяцкий Р. И., Терре Д. В. Некоторые аспекты оценки теневого бизнеса в России // Вестник НГУЭУ. 2014. № 2. С.256-267.

5. Бугаева М. В., Морозова Н. В., Хатько А. А. Состояние уровня экономической безопасности регионов на примере Ростовской области // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 24. С. 19–24.

GREEN BUSINESS MANAGEMENT: CHALLENGES AND PRACTICES

A.A. Kraeva, student

K.V. Gutova, student

Research adviser: A.S. Komkova, Cand. Sci. (Philology), Associate Professor
Siberian State Transport University

Annotation. The paper deals with the notion of green business, which is becoming a worldwide trend in socio-economic development. The distribution of this phenomenon in Europe, as well as in Asia and America, has been studied in detail. Particular attention is paid to the benefits and challenges of corporate eco-efficient strategies. Among other things, the authors investigate environmentally friendly business practices.

Key words: green economy, green business, sustainability of economic development, environmental issues, corporate eco-efficient strategies.

At present, the existing economic system is being driven by economic efficiency in use of natural resources. This is mainly based on a market price that does not reflect the full costs of the processing of inputs (natural resources, energy, etc.) and outputs (wastes, effluents, emissions). As long as the environmental costs are considered social costs these remain outside the workings of every transaction occurring in the market. As a result, the market is distorted and an ecological deficit is created. However, with the increase in the ecological deficit and increased frequency of natural disasters, the balance of the market is restored, nevertheless with multifold increases in the costs of the «externalities». Thus, the potential food, energy, and financial crisis should make us seek for the opportunity to change the pattern of our socio-economic development and start greening business now.

The notion of *green business*, also referred to as *sustainable business*, appeared at the end of the 20th century as a result of ever rising public concern about the environmental problems and sustainability of social and economic development. The business dictionary defines green business as «a business functioning in a capacity where no negative impact is made on the local or global environment, the community, or the economy. A green business will also engage in forward-thinking policies for environmental concerns and policies affecting human rights» [1].

So, it is possible to identify green business as environmentally friendly business principles, policies, and practices which long-term objective is environmental protection achieved by promoting eco-efficient production activities and by marketing sustainable products and services. It might include such activities as reducing the material requirements for goods and provided services; minimizing the energy intensity of goods and services; reducing toxic dispersion; intensifying material recyclability; promoting sustainable use of renewable resources; increasing product durability; extending the service intensity of goods and services [2, 3].

Managing a green business is not so simple as it may seem at first and can face up to many difficulties. Often managers feel like they have to make a choice between our planet and profit, though with proper understanding of environmental issues and corporate sustainability strategies, this dilemma may become a win-win situation. Thus, the right corporate sustainability strategies can not only protect the value of business from rising energy costs, the costs of meeting all obligatory regulatory requirements, as well as from rapid changes in the price of resources and in the way customers perceive products and brands, but are able to help business make good use of the opportunities offered by sustainable revenue.

Surely, not all eco-efficient strategies can be immediately incorporated into a company's performance. It is a matter of time and a proper management system. The most widely used strategies are: Innovation and Technology, Collaboration or Partnerships, Process Surveying and Improvement, Sustainability Reporting, and Greening the Supply Chain.

Additionally, it seems that the speed and level of the development of green business is largely determined by national specifics in terms of economic development and public

consciousness. According to the Global Green Economy Index (GGEI), a specially developed data-driven analysis of how countries perform in the global green economy launched in 2010, the top greener performers are Sweden, Switzerland, Germany, and Austria [4].

Rapidly growing economies, China and India still show performance weakness on the GGEI, it means corporate sustainability strategies should be developed further here. The United States ranks close the top of the GGEI perception survey, and it is viewed as a vital market for green investment and innovation, yet the overall ranking of the U.S. is not high. However, China and U.S. company-level initiatives to green supply chains, reduce of toxic dispersion, and support of clean energy are accelerating: a number of papers has recently appeared providing practical measures.

Among the benefits of green business scholars point out the following: greening business helps to spur greater environmental sustainability, pursue low-carbon growth and to mitigate GHG emissions, reduce costs and to maximize profits, use less energy and natural resources, generate new jobs, and, finally, develop new products for domestic and international markets.

To sum up, it is difficult to integrate strategically relevant environmental, social, and ethical objectives into the overall business management system, though it may have many benefits to the society and business itself.

REFERENCES

1. Business Dictionary. – URL: <http://www.businessdictionary.com/definition/green-business.html> (period of visit : 05.02.2019).
2. Čekanavičius, L. Green Business : Challenges and Practices / Čekanavičius L., Bazytė R., Dičmonaitė A. // EKONOMIKA. – 2014. – Vol. 93 (1). – pp. 74-88.
3. Vasileva, E. Green Business Management as a Business Opportunity for Small and Medium-Size Enterprises in Polymer Industry / E. Vasileva, Yu. Hristova-Pesheva, D. Ivanova // Journal of Chemical Technology and Metallurgy. – 2018. – Vol. 53 (4). – pp. 773-781.
4. The Global Green Economy Index 2016. – URL: <https://dualcitizeninc.com/GGEI-2016.pdf> (period of visit: 05.02.2019).

УДК 336.717

PROBLEM OF USING E-MONEY IN RUSSIA

G. Kruchkov, student

Research adviser: L.S. Afanasieva, senior teacher

Novosibirsk State University of Economics and Management

Annotation. The article describes the situation with using e-money in Russia. The definition of e-money is given. The increase of e-money usage is analyzed on the example of bankcards as the largest part of e-money market. The reasons of this increase are identified. The made research defines the factors which hinder the use of e-money and the ways to solve these problems are suggested.

Key words: e-money, banking, bankcards, payment systems.

Today in the world there is a transition to the information economy. The role of electronic money is growing every year. E-money is a type of financial services provided by financial institutions for making current payments by consumers in electronic form. This definition includes many different means of payment. In this research, I will consider bankcards because they occupy a large part of the e-money market.

The number of issued cards is increasing steadily every year from 2011 to 2018. There was a rise from 137,000 to 271,000 issued cards. This is because of the fact that every year people use bankcards more to pay for purchases and many organizations transfer the salary to bankcards. In

2011, the number of cards was almost equal to the number of people living in Russia and in 7 years, the number of cards has doubled.

Analyzing cash flow, I found out that people withdraw 36% of all funds, the rest of the money is used to pay for goods and services (see figure 1). Based on the chart a conclusion can be made that people are more likely to use e-money because it is more convenient, safe, and profitable. Often banks give bonuses for using cards.

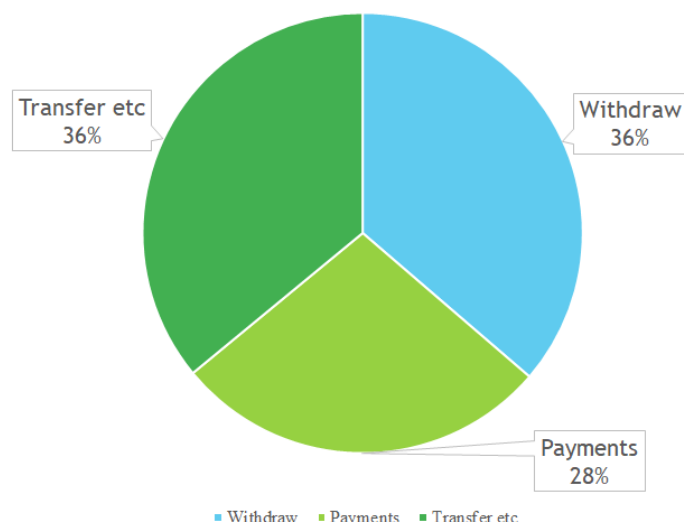


Figure 1

While making the research on this topic, I have identified the following factors, which hinder the use of e-money:

- 1) E-money has less liquidity: you can buy goods paying by e-money not everywhere.
- 2) Fraud: the fraud level statistically is very high now days, based on statistic, people easily confirm fake transactions, trust unknown operations, pay on fishing sites for their purchases. However, the amount of funds withdrawn by fraudsters from bankcards in Russia in the first half of 2017 decreased threefold. This was reported by Artem Sychev, Deputy Head of the main Department of security and information protection of the Central Bank.
- 3) Unsolicited tax optimization: individual entrepreneurs avoid taxes using mobile transfers. For example, in some street food kiosks or fruit and vegetables small shops you can make payment for purchases using Sberbank online transfer service to a personal account.
- 4) Problems in payment systems. Payment systems has been improved significantly during the last years, but still short-duration failures, malfunctions, soft-errors are possible and they can be the reasons for some people not to use online payment systems.
- 5) Fear of state control over payment transactions. Many people avoid using bankcards because all online payments can be easily tracked and controlled by government authorities.

Finally, I would like to suggest ways to solve these problems in Russia:

- 1) The improvement of financial literacy. For example, RN the Central Bank of Russia initiates the program aimed to increase financial culture of the population, which is available to all citizens.
- 2) To strengthen financial control of individual entrepreneurs.
- 3) Extending the protection of cards from the possible fraud.

ЭФФЕКТИВНЫЕ ЗАЩИТНО-ДЕКОРАТИВНЫЕ КОМПОЗИЦИИ С НАНОРАЗМЕРНЫМИ ДОБАВКАМИ

О.В. Кунгурцева, студентка

И.П. Мельников, студент

В.П. Учик, студентка

Научный руководитель: А.П. Пичугин, д-р техн. наук, профессор

Новосибирский государственный аграрный университет

При обследовании зданий и сооружений выявляется техническое состояние наружной отделки и облицовки зданий, устанавливаются дефекты и повреждения, а также определяются причины их возникновения. Это позволяет оценить физический износ, установить безопасность и пригодность зданий к нормальной эксплуатации, а также разработать рекомендации по ремонту, усилению или замене дефектных элементов и конструкций.

Учитывая суровые климатические условия Сибири, где длительный зимний период и короткое влажное лето отрицательно воздействуют на ограждающие конструкции, снижая долговечность, теплозащитные и физико-механические качества материалов, а интервал изменения температур составляет около 100°C , т.е. от -50°C до $+50^{\circ}\text{C}$, необходимо разработать дополнительные меры по обеспечению длительной сохранности наружной отделки существующих старых зданий.

Установлено, что структура и свойства стеновых материалов эксплуатируемых зданий заметно отличаются от новых изделий и конструкций, что обусловлено целым рядом причин: постоянное пребывание в зоне образования конденсата, попеременное многократное замораживание и оттаивание, наличие внутренних напряжений от воздействующих нагрузок и т.п. Всё это не обеспечивает требуемого уровня долговечности отделки стеновых конструкций. Анализ различных условий усиления и технологических приемов использования различных композиций для упрочнения стеновых материалов показал, что рациональным путем улучшения качества отделки эксплуатируемых стен можно считать пропитку пористых каменных и легковесных материалов различными полимерсодержащими водорастворимыми композициями. Они увеличивают прочностные показатели материала и способны создавать дополнительную структуру за счет комплексной работы всего массива. Кроме того, такие композиции достаточно технологичны, т.к. способны к разбавлению и доведению составов для пропитки до требуемой вязкости. К таким композициям относятся водные дисперсии поливинилацетатной дисперсии (ПВА), латекса, кремнезоля, диспергируемые порошки и др.

Учитывая тот факт, что защитные композиции на основе полимерных связующих используются преимущественно для обработки каменных и легковесных стен, предварительно определяют свойства различных стеновых материалов с определением их плотности, пористости, прочности и других параметров. Известно, что максимальная плотность стеновых материалов может находиться в следующих пределах от 1820 кг/м^3 для силикатного кирпича до 500 кг/м^3 для газобетона. Пористость стеновых материалов также варьирует в широких пределах от 7 до 83%. Прочностные показатели наиболее широко использованных материалов расположены в интервале от 0,6 до 15,0 МПа. Также большой разброс значений имеют коэффициенты теплопроводности и величины водопоглощения материалов.

Ранее была доказана целесообразность введения в защитные композиции составов проникающего действия. Проникающие составы защищают конструкции от воды и агрессивных сред, сохраняя, при этом, паропроницаемость. Глубина пропитки может достигать нескольких сантиметров и может использоваться как на старом, так и на новом бетоне, обеспечивая защиту бетона или каменного материала.

Промышленность строительных материалов предлагает большой выбор этих композиций. Рынок сегодня предлагает огромное количество как наших российских, так и импортных гидроизоляционных материалов: «Пенетрон» (США), «Ксайпеке» (Канада), «Drizoro» (Италия), «Aquaфин-IC» (Германия), «Антигидрон» (Россия), «Гидротэкс» (Россия), «Дегидрол» (Россия), «Стромикс» (Россия), «Кристаллизол» (Россия).

Одним из доступных отечественных составов является дегидрол, представляющая собой материал проникающего действия. Принцип работы дегидрола состоит в том, что минеральная пористая структура существующих или вновь образующихся на стадии твердения бетона поверхностей перекрывается продуктами взаимодействия кольматирующих добавок дегидрола.

Полимерсиликатные пленочные покрытия значительно лучше моносоставов и при введении воды в защитную композицию характеризуются повышенными показателями деформативности, но имеют повышенную пористость и, как следствие, проницаемость для воды и агрессивных жидкостей. Полученные отливки-образцы из ненаполненных композиций имеют высокие показатели объемной усадки превышающей 5-8%. При нанесении такого полимерсиликатного защитного покрытия вследствие высоких касательных напряжений возможно отслоение защитной пленки и оголение защищаемой поверхности. Для того, чтобы этого не происходило в состав защитно-декоративных покрытий рекомендуется вводить наноразмерные добавки. В данном случае, для полимерсиликатных покрытий лучшими могут быть растворы углеродных нанотрубок и кремнезоля, позволяющие создавать новые центры кристаллизации и существенно повышать адгезию к любому основанию. Количество вводимых нанодобавок составляет 0,002-0,005%.

Лучшими являются полимерсиликатные составы, включающие дисперсию ПВА (40-60%), жидкое натриевое стекло (25-35%) и воду (до 15%). В целях снижения усадочных напряжений рационально введение в указанный состав до 10-15% минеральных добавок, что обеспечит уменьшение объемной усадки в 2-3 раза. Лучшие адгезионные свойства защитных композиций получены при введении дегидрола и отходов хризотилцементного производства (ОХЦП).

Добавка дегидрола не только оказывает минимальное влияние на ухудшение реологических характеристик составов и при введении воды вызывает пластифицирующий эффект. Это приводит к снижению вязкости и реологических характеристик композиций, что весьма важно с позиций обеспечения высокого качества защиты от коррозионного разрушения.

Были проведены исследования по изучению влияния бинарных наполнителей и степени наполнения полимерсиликатных составов на коэффициент линейного расширения. Это позволило определить оптимальные наполненные полимерсиликатные составы с бинарным наполнителем, обладающие повышенной адгезионной прочностью с обычными цементными бетонами, представляющие смесь отходов асбестоцементного производства с дегидролом. Как показали проведенные испытания таких составов, разрушения целостности контактного слоя не происходит. Наблюдается неполное смачивание обычного бетона в зоне контакта, однако разрушение испытываемых образцов, как правило, происходит в зоне обычного бетона. Прочность в контактной зоне при испытании на сдвиг колеблется в пределах от 5,0 до 12,5 МПа, а при испытании на отрыв – от 0,8 до 4,5 МПа. Следует отметить, что адгезионная прочность зависит от прочности цементного бетона и качества поверхности бетонного основания, его чистоты и влажности. Лучшим является состав, включающий 30-40% мас. минерального наполнителя при соотношении - дегидрол: отходы АЦП от 1:1 до 1:2.

Определена водостойкость и морозостойкость полимерсиликатных наполненных защитных композиций на основе дисперсии ПВА и жидкого натриевого стекла с бинарными минеральными добавками.

Прочность материала покрытия при попеременном увлажнении и высушивании, так же, как и при постоянном нахождении в воде практически не изменяется; при замораживании и оттаивании она снижается всего на 5-8% за триста циклов, что свидетельствует о достаточной сопротивляемости защитного материала.

Анализ полученных данных по исследованию химической стойкости полимерсиликатных покрытий на бетонных образцах позволил сделать следующие выводы:

полимерсиликатные составы на основе дисперсии ПВА и жидкого стекла с минеральными добавками устойчивы к большинству агрессивных сред малой концентрации, в том числе к растворам кислот с концентрацией до 2 %;

устойчивость материала против воздействия щелочей, солей, продуктов нефтехимии и агрессивных сред животноводческих помещений является вполне достаточной для практических целей;

несколько ниже стойкость полимерсиликатных композиций против воздействия спирта и других аналогичных растворителей в допустимых или предельных концентрациях;

полимерсиликатные защитные покрытия нестойки в бензоле, уксусной кислоте, ацетоне и кислотах повышенной концентрации;

состав вполне устойчив в нейтральных средах, таких как масло, жиры, вода и т.д.

Таким образом, проведённый анализ химической устойчивости полимерсиликатных защитных композиций показал высокую стойкость предлагаемого материала в условиях эксплуатационных сред. Результаты определения истираемости, прочности на удар, твёрдости, усадки и других характеристик полимерсиликатных защитных покрытий из дисперсии ПВА и жидкого стекла с добавками дегидрола с наноразмерных композиций в приведены в таблице (Таблица 1 - Основные физико-механические свойства полимерсиликатного защитного покрытия оптимального состава).

Таблица 1 - Основные физико-механические свойства полимерсиликатного защитного покрытия оптимального состава

№ п/п	Свойства покрытия	Ед. измер.	Показатели
1	Плотность	кг/м ³	1,2-1,4
2	Предел прочности при: сжатии изгибе растяжении	МПа —" —"	22,0 4,6 7,0
3	Усадка	%	0,5-0,7
4	Твёрдость	МПа	122,5
5	Истираемость	г/см ²	0,06
6	Прочность на удар	МПа	4,0-8,5
7	Водопоглощение	%	0,4-0,6
9	Морозостойкость	циклы	300
10	Термостойкость	°С	150
11	Адгезия к бетонному цементному основанию, МПа		2,5-4,8
12	Химическая устойчивость		Высокая, разрушение по цементному бетону

С учетом приведенных выше данных была проведена оптимизация составов методами математического планирования экспериментов и определено оптимальное содержание компонентов для защитного наполненного полимерсиликатного состава: на 10 массовых частей суммарного содержания полимерсиликатной наполненной композиции расход компонентов составляет:

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Пичугин А.П. Ремонт производственных сельскохозяйственных зданий и сооружений. – М.; Стройиздат, - 1984. 112 с.
2. Бойко М.Д. Техническое обслуживание и ремонт зданий и сооружений. Л.-д., Стройиздат, 1986. 256с.
3. Колокольникова Е.И. Долговечность строительных материалов. М.: Высшая школа. – 1975. 159 с.
4. Пичугин А.П., Городецкий С.А., Бареев В.И. Коррозионностойкие материалы для защиты полов и инженерных систем сельскохозяйственных зданий и сооружений: монография. НГАУ-РАЕН. - Новосибирск, 2010. 123 с.
5. Денисов А.С., Пичугин А.П., Кудряшов А.Ю. Повышение прочности стен полимерной пропиткой при устройстве навесных фасадов // Строительные материалы. 2007, №3. С. 44-47.

УДК 331.108

MANAGEMENT STYLES

V.D.Kurtukova, student

V.V.Kuzmina, senior teacher

Novosibirsk state agricultural university

Annotation. The article reveals main management styles practiced by managers all over the world and considers key characteristics of management styles, conditions of their using.

Key words: manager, management, making decisions, management style.

Good managers have lots of qualities: ambition, drive and resourcefulness. Successful managers always find a common language with people and even possess the makings of a psychologist, taking into account the peculiarities of the nature of the interlocutors, understand their needs, and quickly find the “right lever” to motivate a person to perform a particular action. Successful managers must be reliable. The managers must be prepared for possible conflicts and stressful situations while working with people. The managers are obliged to steer the conversation in the right direction in order to settle the conflict and maintain friendly relations with clients. Professional managers are confident, stress-resistant and emit positive. To improve the results of the work, the specialists should be able to generate thoughts and approach the solution of problems from a creative point of view. Good managers can successfully overcome unforeseen obstacles and calculate the possible development of further events. Managers need to decide what relationship they will have with their team-members. The modern managers appear in the system of social production as managers, diplomats, leaders, educators, innovators, human beings. Their behavior is dictated by their usual style.

In an organization, managers perform many functions and play many roles. They are responsible for handling many situations and these situations are usually different from one another.

When it comes to handling such situations, managers use their own management styles.

Some management styles may be best for the situation and some may not be. Therefore, awareness on different types of management styles will help the managers to handle different situations the optimal way.

In short, a management style is a leadership method used by a manager. Management style is a set of the most characteristic and sustainable techniques used in the process of management. The concept of management styles received intensive development after the Second World War. However, its development still faces a number of unsolved problems.

The main problems are:

1. Difficulties in determining the effectiveness of a management style.

2. The difficulty of establishing a causal relationship between a management style and the effectiveness of its use.

3. The variability of situations, especially within the organization.

Let's have a look at four main management styles practised by managers all over the world.

Style № 1: Authoritarian style. Its most frequent manifestation is the characteristic of the past decades, when management as a science was poorly developed in the minds of managers. Here the managers remain distant. He or she makes all the decisions, gives the orders. The managers do not care about the subordinates and their participation in decision making. Therefore, the decisions reflect the personality and the view of the manager. The determination does not reflect the team's collective opinion. In some cases this style of management can move a business towards its goals rapidly and can fight through a difficult time.

If the managers have a strong personality, experience and exposure, the decisions made by them could be better than collective decision making. On the other hand, subordinates may become dependent upon the managers' decisions and may require continuous monitoring.

There are two types of autocratic managers:

The first one is Directive autocrat. This type of managers make their decisions alone and supervise the subordinates closely.

The second one is Permissive autocrat. This type of managers make their decisions alone, but allow subordinates to freely execute the decisions.

This style is useful when quick decisions need to be made.

Style № 2: Paternalistic style. Here the managers give workers the chance to contribute to decision-making. However, ultimately, he or she will make all the major decisions. This is one of the dictatorial types of management. The decisions made are usually for the best interest of the company as well as the fellow workers. When the managers make a decision, it is explained to the employees and their backing is obtained as well. In this management style, work-life balance is emphasized and it eventually maintains a high morale within the organization. In the long run, this guarantees the loyalty of the fellow workers. One disadvantage of this style is that the employees may become dependent on the managers. This will limit the creativity within the organization.

Style № 3: Democratic style. Here the managers give the workers the autonomy to make their own decisions. It can improve morale and motivation. In this style, the managers are open to other's opinions and welcome their contribution into the decision making process. Therefore, every decision is made with the majority's agreement.

The decisions made reflect the team's views. For this management style to work qualitatively, robust communication between the managers and the subordinates is a must.

This type of management is most apposite when it comes to decision making on a complex matter where a range of expert advice and opinion is required.

Before making a business decision, usually a series of meetings or brainstorming sessions take place in the organizations. These meetings are properly planned and documented.

Therefore, the organization can always go back to the decision making process and see the reasons behind certain decisions. Due to the collective nature, this style of management gives more employee satisfaction. On the negative side, decision-making is a slow process.

Style № 4: Laissez-faire. In this type of management, the managers are an intermediary for the staff. The employees take the responsibility of different spheres of their work. Whenever the employees run into an obstacle, the managers intervene and remove it. In this style, the employees are more autonomous and own their responsibilities. The managers only have a little managerial problem to perform.

When compared with other styles, a minimum communication takes place in this management style between the employees and the managers. This style of management is the best suited for companies such as technology companies where there are highly vocational and creative employees.

The style you choose can make or break your company. By combining several ways of leadership, you can get closer to the ideal result. After all, a manager's style and management

efficiency are inseparable things. The choice of leadership style depends not only on the authority of the leaders and the effectiveness of their work, but also the atmosphere in the team and the relationship between subordinates and the leaders. When the entire organization works fairly efficiently and smoothly, the managers discover that in addition to the set goals, much more has been achieved, including simple human happiness, mutual understanding and job satisfaction. All these styles are good in their own way. Different management styles are able of handling different situations and solving different problems. Therefore, managers should be dynamic persons, who have insight into many types of management styles.

REFERENCES

1. English for public administration students. L.M.Lesheva, S.V.Volodko, T.V.Bondarik. – Minsk, 2006.
2. Management Styles. F.Jones [Electronic resource]. – Access mode: http://www.tutorialspoint.com/management_concepts/management_styles.htm
3. Key characteristics of different management styles, [Electronic resource]. – Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/key-characteristics-of-different-management-styles>.

УДК 331.108.2

КАДРОВЫЕ РИСКИ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОЦЕНКИ РИСКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА)

П.И. Ленько, студент

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация: В статье раскрывается проблема оценки кадровых рисков организации. Рассматривается алгоритм оценки риска в процессе аттестации персонала организации. Говорится о необходимости проведения оценки рисков в практике управления персоналом.

Ключевые слова: кадровые риски организации, практика управления персоналом, аттестация персонала, оценка рисков в практике управления персоналом, оценка рисков в кадровой работе.

Для того чтобы быть всегда впереди, организации необходимо соответствовать критериям и условиям внешней среды. Чтобы достичь высокого уровня конкурентоспособности на рынке, стать интересным и востребованным среди потребителей и потенциальных инвесторов и партнеров, необходимо уметь проводить аналитику и оценку возможных рисков, которые могут произойти в организации.

Самыми опасными рисками организации выступают кадровые риски, потому как возникает вероятность нанесения ущерба организации в процессе ее функционирования, а также принятия управленческих решений [5].

Кадровый риск – это состояние, которое выражает меру опасности для организации происхождения негативных последствий в практике управления персоналом [2].

Если говорить о кадровых рисках, стоит отметить, что специалист службы управления персоналом и руководитель обязаны не просто знать происхождение проблемы, но и уметь ее предвидеть и оценить. Кадровые риски могут возникнуть в любом из направлений кадровой работы. Рассмотрим, как выявить риски организации при проведении аттестации персонала.

Аттестация занимает свое, особое, место в системе управления персоналом, хотя нередко ее путают с оценкой персонала. Аттестация персонала – это один из элементов оценки персонала и задача, которую он выполняет, крайне важна. Аттестация персонала – это целенаправленный процесс для выявления соответствия персонала занимаемой ими должности [6].

Законодательство Российской Федерации не обязывает всех без исключения работодателей проводить аттестацию своих работников. Ни Трудовой кодекс РФ, ни другие нормативно-правовые акты общепромышленного и обязательного характера не устанавливают, что любой работодатель должен периодически проверять соответствие своих работников занимаемым ими должностям.

Обязательная аттестация установлена также специальными федеральными законами в отношении персонала организаций отдельных отраслей экономической деятельности (некоторые категории работников в энергетике, транспортной сфере, на опасных производственных объектах, в сфере образования и другие) [6].

В остальных случаях проведение аттестации не обязательно, но если руководство предприятия решило провести эту процедуру, то препятствий для этого нет. Единственное, что должен сделать работодатель и его служба персонала, - это закрепить систему аттестации в соответствующем локальном нормативном акте, например в положении об аттестации персонала организации.

Аттестация персонала в организации носит различный характер. В связи с чем, необходимо тщательно проработать не только саму процедуру аттестации, но также важно выявить все возможные риски, которые могут возникать и отрицательно влиять на всю организацию целиком.

В практике управления персоналом существует методика, целью которой является установление алгоритма оценки рисков в процессе аттестации персонала организации (Рисунок 1 - Алгоритм оценки риска в процессе аттестации персонала организации) [5].



Рисунок 1 - Алгоритм оценки риска в процессе аттестации персонала организации [5]

Далее раскроем каждый этап методики алгоритма оценки риска в процессе аттестации персонала организации [3]:

Подготовительный этап предполагает собой постановку цели, определение центральных критериев и инструментов оценки риска в процессе аттестации персонала организации.

Важным этапом является формулировка основной цели способа оценки; выявление оценочных критериев и соответствующего инструментария.

Применяемый инструментарий для оценки рисков в процессе аттестации персонала:

- Анализ локально – нормативных актов организации;
- Предварительное собеседование руководителей всех уровней со специалистом по аттестации;

- Анализ показателей, отражающих результаты деятельности специалиста по аттестации персонала;
- Анализ применяемых методов оценки персонала при аттестации.

На данном этапе, а именно, разработка методики, существует большая вероятность совершения ошибок, которые в дальнейшем приведут к ошибкам в кадровой работе организации.

Предполагаемые риски этапа: нечеткая, неграмотная формулировка цели методики; определение некорректных критериев оценки и неподходящего инструментария оценки рисков.

2. Сбор необходимой информации

Главная цель этапа – разработка основных методов и способов сбора и обработки информации для непосредственной оценки рисков в процессе аттестации персонала организации. Сбор информации осуществляется при помощи множества методов, основными среди которых являются следующие:

- Анализ миссии организации, плана стратегического развития организации, Положения об аттестации персонала;
- Собеседование в форме двустороннего обсуждения целей и задач, используемых методов, статей расходов оценки персонала;
- Анализ применяемых методов оценки персонала в процессе аттестации за прошлый период;
- Анализ прошлых результатов деятельности специалиста по аттестации;
- Постоянный просмотр внешних условий, оказывающих непосредственное влияние на реализацию процесса аттестации персонала в организации;
- Анализ документов количественного и качественного состава работы персонала.

3. Обработка информации главным образом заключается в определении основных рисков при проведении аттестации персонала в организации.

Главная цель этапа – это выявление и описание основных рисков, которые оказывают первостепенное влияние на процесс аттестации персонала в организации.

4. Количественная и качественная оценка рисков, выявленных в ходе анализа, заключается в расчете финансовых потерь в связи с возникновением и реализацией рисков в процессе аттестации персонала организации.

5. Предложения по минимизации кадровых рисков заключаются в разработке и практической реализации концепции управления кадровыми рисками, которая представлена следующими составляющими.

- Идентификация рисков, возникающих в процессе аттестации персонала организации, установление источников и причин реализации рисков;
- Оценка рисков с точки зрения оценки величины возможного ущерба от их реализации;
- Разработка и внедрение механизмов (способов) снижения рисков;
- Формирование компенсационных инструментов, предназначенных для покрытия возможного ущерба от реализации рисков.

В заключении стоит отметить, что практика управления персоналом на сегодняшний день такова, что если в организации и проводится работа по оценке рисков, то она, как правило, не охватывает кадровые риски. Во многих организациях не уделяют должного внимания рискам в работе с персоналом, так как считают их случайными и редкими. При этом стоит отметить, что последствиями кадровых рисков в организации могут быть утрата важной конфиденциальной информации, проявление коммерческих рисков, потеря прибыли, имиджа, репутации и прочее.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Баранников А.Ф. Теория организации: учеб. для вузов. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2014. – 700 с.
2. Воробьев С.Н., Балдин К.В. Управление рисками в предпринимательстве. – М.:

Дашков и К^о, 2015. 772 с.

3. Кузнецова, М.Е. Управление кадровыми рисками в зарубежных компаниях // Россия и Европа: связь культуры и экономики: Прага, Чешская республика 2014 г., С.320-324.

4. Риск - менеджмент: учебник / В.Н. Вяткин, И.В. Вяткин, В.А. Гамза и др.; под ред. И. Юргенса. – М.: ИТК «Дашков и К^о», 2013. 512 с.

5. Слободской А.Л. Риски в управлении персоналом: учеб. пособие; под редакцией заслуженного деятеля науки РФ, д-ра экон. наук, проф. В.К. Потемкина. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2014. 155 с.

6. Аттестация персонала: как провести, избежав ошибок [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/attestaciya-personala-kak-provesti-izbezhav-oshibok>

7. Маслова, В.М. Управление персоналом.– М.: Юнити-Дана, 2016. 496 с.

УДК 005.95(075.8)

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Н.Е. Лысова, студентка

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

С.М. Михайленко, канд. философ. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Кадровое обеспечение в гражданской службе является самым основным звеном, составляющим производственный процесс любой государственной организации. Сам процесс кадрового обеспечения включает в себя: кадровое планирование персонала, набор и отбор, развитие, его контроль и оценку.

Ключевые слова: Кадровое обеспечение, государственная служба, кадровое обеспечение государственной службы, кадровое планирование, развитие персонала.

Кадровое обеспечение – это процесс, с помощью которого формируется количественный и качественный состав организации, для повышения кадрового потенциала и достижения целей организации. Данное определение было составлено исходя из двух других определений разных авторов. То есть оно обобщено [4].

Безусловно, для более эффективного осуществления процесса кадрового обеспечения нужно знать каждый его этап и подробную характеристику.

Этапы кадрового обеспечения:

1. Кадровое планирование и прогнозирование потребности в персонале;
2. Набор и отбор персонала;
3. Развитие персонала;
4. Контроль и оценка персонала [3].

Кадровое планирование и прогнозирование потребности в персонале самый важный и первоначальный этап, который задаёт структуру работы для остальных этапов.

Характеристика данного этапа состоит в том, что кадровая служба должна заранее установить численность персонала организации, далее соотнести численность рабочей силы с её потребностью в организации. Для более конкретных нюансов нужно вычислить дополнительный избыток или дополнительную потребность в кадрах, также нужно рассчитать коэффициенты оборота по приему и по выбытию кадров.

Рассмотрим формулы расчета коэффициентов, перечисленных выше.

Коэффициент оборота по приему выглядит так:

$$K_{OP} = \frac{Ч_{ПР}}{СР_{Ч}} \cdot 100\%,$$

где $Ч_{ПР}$ – число принятых за период;

$СР_{Ч}$ – среднесписочная численность за период.

Коэффициент оборота по выбытию выглядит так:

$$K_{OB} = \frac{Ч_{УВ}}{СР_{ч}} \cdot 100\%,$$

где $Ч_{УВ}$ – число уволенных за период;

$СР_{ч}$ – среднесписочная численность за период.

Среднесписочная численность работников рассчитывается на месяц, квартал или год.

Для вычисления среднесписочной численности за месяц необходимо суммировать численность работников, именно списочного состава, за каждый календарный день месяца, в их число входят также праздничные дни и выходные дни.

Для того, чтобы рассчитать среднесписочную численность за более долгий период (квартал, год), нужно суммировать среднесписочную численность за каждый месяц, в зависимости от выбора периода (квартал, год), затем получившаяся сумма делиться на 3 (квартал), на 12 (год).

Также можно использовать такие коэффициенты как:

1. Коэффициент текучести кадров;
2. Коэффициент замещения кадров.

Данные коэффициенты подходят для планирования и прогнозирования кадрового состава, потому что движение кадров зависит от того, что нужно привести в стабильность потребности производства с потребностью в труде персонала определенного количества и качества.

Коэффициент текучести кадров выглядит так:

$$K_T = \frac{Ч_{УПДР}}{СР_{ч}} \cdot 100\%,$$

где K_T – коэффициент текучести кадров;

$Ч_{УПДР}$ – число уволенных по собственному желанию и др. нарушения;

$СР_{ч}$ – среднесписочная численность.

Коэффициент замещения кадров:

$$K_3 = \frac{Ч_{ПР}}{Ч_В} \cdot 100\%,$$

где K_3 – коэффициент замещения кадров;

$Ч_{ПР}$ – число принятых;

$Ч_В$ – число выбывших.

Набор и отбор персонала

Набор персонала – это процесс создания резервных мест на все должности в организации.

Создание резерва может проходить на основании:

1. Должностных инструкций;
2. Квалификационных карт;
3. Карточно-идеального портрета сотрудника.

Для привлечения новых сотрудников в организации используются внутренние и внешние источники. Внутренние источники – это продвижение персонала конкретной организации (для данного источника лучше использовать метод аттестации имеющегося персонала, для его дальнейшего продвижения в карьере), а внешние источники – это привлечение персонала вне организации (рынок труда, ВУЗы, сторонние организации), этот способ может быть дороже и долговременней. От конкретной ситуации в организации будет происходить выбор любого из источников.

Положительные и отрицательные стороны внутренних источников:

- + Обеспечение «прозрачности» кадровой политики;
- + Повышение степени управляемости;
- + Целенаправленное повышение квалификации персонала.
- Появление панибратства;
- Напряжение соперничества, ухудшение психологического климата в коллективе;
- Не в полной мере удовлетворяется количественная потребность в кадрах.

Развитие (обучение) персонала, не менее важный этап в кадровом обеспечении, потому что от него зависит качественная характеристика персонала организации.

Для того, чтобы развивать свой персонал руководители часто используют такие методы как: тренинги, корпоративные мероприятия. Развитие персонала – это очень масштабный проект, который может осуществляться в нескольких направлениях:

1. Организация должна быть полностью укомплектована, потому что лишних людей числиться в ней не должно;

2. При создании кадровой службы в неё должен входить человек, который будет заниматься развитием персонала, также этот человек должен мыслить стратегически, предвидеть те или иные ситуации в деятельности работника, при этом сотрудники должны быть мотивированы как материально, так и морально, возможно продвижение по карьерной лестнице.

3. Если работник занимает конкретную должность, то он должен выполнять все свои обязанности. Организация может быть маленькая, в таких ситуациях работники должны быть взаимозаменяемы для того, чтобы экономно отнестись к финансовой части организации.

4. В связи с постоянным изменением в качестве деятельности должностей, процесс обучения должен быть непрерывным, потому что от этого зависит производительность и достижения организации. Если говорить про большие организации, то тренинги в их масштабах входят в управление профессиональным развитием персонала, и должны проводиться непрерывно, как было сказано выше.

Маленькие организации производят тренинги в другом формате. Каждый тренинг может проходить на специальных площадках, это служит развитию эффективно выполнять свои обязанности, а также использовать креативное мышление.

Частым, на рынке труда, можно заметить момент, когда работодатели заинтересованы в персонале с опытом работы, но в тоже время молодых. Однако есть организации, которые целенаправленно нанимают персонал без опыта работы и заинтересованы в их развитии. Развитие персонала нельзя выполнять быстро, потому что результат будет не профессиональным.

Контроль и оценка персонала, завершающий этап.

Оценка персонала достаточно интересный и ответственный процесс, который заключается в определении результатов деятельности, уровня профессиональной компетентности работника, для осуществления этой деятельности назначаются уполномоченные лица: представители администрации фирмы, коллектива, служб управления персоналом, клиентов и специализированных внешних организаций.

Факторы оценки персонала – это качества работников, которые подлежат оценке. Факторы:

1. Профессионализм – конкретный уровень знаний, навыков и способностей для занимаемой должности.

2. Трудовая деятельность, её результат – достижение поставленных целей, количественная и качественная характеристика деятельности работника.

3. Потенциал профессионального и карьерного роста – данный фактор включает в себя стремление к развитию, обучение, повышению квалификации, мотивация к трудовой деятельности.

4. Моральные качества.

5. Деловые качества работника – ответственность в работе, выполнение всех поставленных задач в установленные сроки.

Оценка персонала предназначена для того, чтобы проверить уровень подготовки персонала организации, чтобы эффективно осуществлять и достигать задачи как стратегические, так и тактические. Через оценку персонала происходит лучшее ознакомление с миссией организации [2].

Что касается кадрового обеспечения в государственном управлении, оно зависит от эффективности государственного аппарата. Даже действующий Президент Путин В.В. не единожды выделял раскрываемую тему. В программе «Реформирование государственной

службы Российской Федерации» были выделены как положительные тенденции развития кадрового обеспечения, так и отрицательные тенденции.

Профессиональный состав государственных служащих движется в худшую сторону, много зависит также от опыта работы служащих, от уровня образования, от уровня заработной платы. Особенно частым случаем бывает то, что в органы государственной службы персонал нанимают по знакомству, и от этого может зависеть продвижение по службе. Значительное влияние на изменение профессионального состава государственных служащих оказывает та ситуация, когда часто происходят смена руководителей в организации, это служит сменой структуры государственной организации. Огромным минусом являлось и будет являться факт коррупции и беспредела в органах государственной власти, если от него не избавиться. Для более эффективной трудовой деятельности нужно делать акцент на зарубежный и отечественный опыт. Проблемы, которые были названы выше, являются актуальными, их нужно решать незамедлительно.

Кадровое обеспечение государственной службы реализуется посредством целого комплекса мероприятий, связанных с подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации, расстановкой, воспитанием кадров государственной службы, созданием необходимого кадрового резерва из числа наиболее профессионально подготовленных, компетентных служащих, отличающихся высокими нравственными качествами. Эффективность кадрового обеспечения государственной службы определяется характером политического и общественного строя, действенностью, проводимой в стране кадровой политики, уровнем образования и культуры населения.

Законодательство о государственной службе Российской Федерации образуют нормативно-правовые акты, регулирующие её организацию и правовое положение государственных служащих – условия и порядок их работы, права и виды поощрения, обязанности и ответственность, прекращение ими государственной службы [3].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бражник М.В. Сравнительный анализ и практика применения методических подходов в рамках системы оценки квалификации и деловых качеств управленцев // Управление персоналом. 2015. № 2. С. 2-4.
2. Говядкин И.Е. Информационные технологии в управлении персоналом // Управление персоналом. 2014. № 3. С. 15-19.
3. Зотов В., Ленский Е. Организационные принципы предприятия // Кадры. 2014. № 2. С. 25-30.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. - М.: ИНФРА-М, 2015.

УДК 352.075.2

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СЛУЖАЩИХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

Е.А. Максаева, магистр ЭЗМ12У

П.В. Ерин, канд. ист. наук, доцент

Мичуринский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос формирования профессиональных навыков и умений муниципальных служащих. Рассматриваются современные требования к компетенциям муниципальных служащих.

Ключевые слова: муниципальный служащий, компетенции, сити-менеджмент, подготовка служащих.

Актуальность создания организационных механизмов для формирования новых компетенций у муниципальных служащих. Важнейшим фактором формирования компетенций является способность сотрудников работать с информацией. Основное требование к работе с информацией в модели управления возможностями заключается в способности специалистов, работающих с инициативами, воспринимать процесс взаимодействия с инициатором, с другими участниками инициативного пространства в тот момент, когда оно происходит, и оценивать его результаты. Информация без реального времени, без контекста имеет небольшую ценность как для менеджера, так и для инициатора.

Необходимость понимания муниципальным служащим процесса взаимодействия требует, чтобы система информирования была ориентирована на событие и позволяла реконструировать события. Вмешательство в реальном времени – это совсем не то, что анализ конкретных впечатлений постфактум, изучение схем, формулирование гипотез и систематизация знаний. Чтобы совместно создавать ценность, сотрудники администрации должны иметь возможность осуществлять вмешательство в реальном времени, а также производить анализ постфактум. Такую возможность должны иметь все сотрудники, работающие с инициативами, а не только конкретный специалист отдела, по профилю которого поступила инициатива.

Новые компетенции сотрудников администрации, предполагающие способность в процессе взаимодействия познать и активизировать возможности участников реализации инициативы, имеют три уровня [1, с. 8].

На первом уровне возникают впечатления совместного создания ценности.

Второй уровень компетенций для управления пространством формирования впечатлений связан с мониторингом деятельности. Мониторинг в процессе создания ценности необходим, если на первом уровне взаимодействия в результате генерирования возможностей остаются проблемы реализации инициативы.

Третий уровень компетенций необходим для придания устойчивости процессу взаимодействия всех участников сети распространения компетенций. Эта устойчивость достигается закреплением результатов взаимодействия в сделках, договорах, проектах, приданием этим результатам легитимности. Закрепление происходит в пространстве традиционного административного управления, в системе которого приобретенный в процессе взаимодействия опыт получает отражение в стандартных процедурах и операциях.

Все три уровня необходимы для создания новых компетенций муниципальных служащих и всей администрации муниципального образования. Сотрудник, работающий непосредственно с инициативами на первом уровне, не в состоянии управлять деятельностью, ориентируясь на впечатления инициаторов и участников реализации инициативы, если администрация не активизировала и не предоставила ему возможности, предусмотренные его уровнем.

Для того, чтобы стать ориентированным на впечатления, этот сотрудник должен научиться понимать контекст событий, лежащий в основе процесса совместного создания ценности, интерпретировать по-своему проблемы, возникающие в процессе реализации инициативы, и делать выводы, формировать собственное понимание событий и ситуаций, дающее основание для деятельности. Все это происходит в процессе мониторинга ситуации. Кроме того, компетенции 3-го уровня дают сотруднику, непосредственно работающему с инициативами, весь спектр возможностей администрации по активизации деятельности, которые связаны, прежде всего, с ее властно-административными функциями.

Новые требования к компетенциям муниципальных служащих, разделенные по трем уровням в зависимости от возрастающей сложности взаимодействия с участниками реализации инициатив, вызвали необходимость внедрения новой модели управления компетенциями, которая Г.Н. Дончевским была названа моделью сити-менеджмента [2, с. 545]. Эта модель предлагает деление муниципальных служащих по трем уровням управления в зависимости от требуемых компетенций и ролей, независимо от занимаемой должности.

Основой для расстановки муниципальных служащих в поле сити-менеджмента являются их ценностные установки и побудительные мотивы, а также уровень компетенции. Благодаря этому выбору происходит активизация возможностей сотрудников администрации в реализации инициативы. В управлении процессом реализации инициатив четко вырисовываются три роли, которые соответствуют позициям в модели сити-менеджмента и необходимым навыкам.

Требование к роли сити-администратора можно определить через термин «организованность». Функция в процессе, закрепленная в этой роли: разработка на базе ценностных установок администрации мотивационных механизмов на работу с инициативами и отражение их в регламентационной деятельности. Основным результатом деятельности сити-администратора – это выявление возможностей администрации в работе с инициативами, актуализация их. Возможности актуализируются за счет четких целевых установок администрации и закрепления новых ролей в должностных регламентах.

Сити-бюрократ обеспечивает процесс ресурсами, уже имеющимися в администрации. Выполнение этой роли в процессе реализации инициатив не предполагает выход за пределы функциональных обязанностей сотрудников и ограничено рамками законодательства, например, бюджетного, земельного.

Главной характеристикой роли сити-менеджера является компетентность. Сити-менеджер – специалист, способный к обучению, способный освоить «ранее неведомые силы». На эту роль возлагается ответственность за управление возможностями инициативы. Они могут обеспечить и поддержать организационно и технологически процесс преобразования возможностей всех участников инициативы в ресурсы для ее реализации. У каждого менеджера, например, имеется свое сугубо личное мнение по поводу того, что имеет решающее значение в конкретном событии. Даже если мэр города расставит четкие приоритеты для каждого сотрудника в процессе работы с инициативами, это не помешает менеджерам действовать, занимая позицию в соответствии со своими приоритетами.

На основе теоретического анализа психолого-педагогической литературы и эмпирических исследований Л.Е. Солянкина сформулировала следующее определение профессиональной компетентности: «профессиональная компетентность выступает как практико-ориентированный конструкт и представляет собой системное личностное новообразование, влияющее на способность специалиста добиваться успеха в решении важных профессиональных задач на основе интеграции деятельностного и когнитивного опытов, внутренних процессов саморазвития, самоорганизации и личностного роста» [3, с. 116].

Итак, профессиональную компетентность специалиста следует, на наш взгляд, рассматривать через призму

- информированности специалиста о целях, сущности, структуре, средствах, способах, особенностях профессиональной деятельности, то есть приобретённые в процессе обучения знания;
- владения технологией профессиональной деятельности, то есть профессиональными умениями и навыками;
- индивидуально-психологические качества специалиста, обеспечивающие понимание важности профессиональной деятельности и стремление к совершенствованию, то есть профессиональную направленность специалиста;
- ориентации на человека как главную ценность;
- способности к нестандартному, креативному решению профессиональных задач, возникающих в процессе выполнения своих обязанностей [4, с. 146].

Научный интерес к проблеме правовой компетентности и условиям её формирования в процессе получения высшего образования указывает также на осознание актуальности владения правовыми знаниями, и необходимости целесообразного и результативного их применения в профессиональной деятельности специалиста.

Важная характеристика работника муниципальных органов власти это правовая компетентность. Правовая компетентность, в широком смысле слова, это качество действий и решений человека любой специальности, которые позволяют эффективно использовать в профессиональной деятельности нормативно-правовые акты различных законодательных уровней, позволяют профессионально функционировать и реализовываться в рамках актуальной нормативной базы. В процессе развития профессиональной компетентности составляющие её правовые компетенции укрупняются и интегрируются с другими компетенциями.

Правовая компетентность государственного служащего предполагает:

- знание им правовых норм;
- умение ориентироваться в актуальных правовых вопросах профессиональной ситуации;
- решение проблем различной сложности, основываясь на профессиональных и правовых знаниях, имеющихся у него;
- использование полученной информации при выборе дальнейших действий;
- осуществление оценочно-ценностной рефлексии, диктуемой ситуацией.

Профессионально-правовая компетентность отражает наличие сформированной системы профессиональных компетенций, ориентированных на выполнение профессиональной деятельности в соответствии со своими ценностными ориентациями, часть которых сформирована в процессе получения профессионального образования, в рамках установленных норм права (правового поля). Таким образом, профессионально-правовая компетентность представляет собой высокую степень овладения профессиональными компетенциями и умениями их реализовать на практике в соответствии с нормами права.

Основная сложность формирования профессионально-правовой компетентности заключается в том, что формирование профессионально-правовой компетентности - это многоуровневый и длительный процесс, ведь профессиональные знания, на наш взгляд, должны формироваться на четырех уровнях одновременно: методологическом, теоретическом, методическом и технологическом.

В качестве критериев сформированности профессионально-правовой компетенции выступают когнитивный (объём профессионально ориентированных правовых знаний), мотивационно-ценностный (как система ценностных ориентаций), деятельностно-рефлексивный (определяется содержанием профессиональных умений) и личностный критерии (характеризуется стойким интересом к выбранной профессии).

В результате теоретического обучения, как правило, формируются знания, необходимые руководителю для решения управленческих задач, однако больше внимания должно уделяться непосредственному усвоению умений и навыков управленческой деятельности, которые формируются в результате прохождения управленческой практики (стажировки). Единство, тесная связь элементов теоретического обучения с практикой руководства представляет собой объективное содержание процесса подготовки.

В полном объеме модель профессиональной подготовки руководителей государственной службы могла бы включать три ее вида: базовую (первичную), должностную и квалификационную учебу. Такую систему подготовки целесообразно разделить на три этапа.

Первый этап – теоретическая подготовка. В ходе ее госслужащие могут заниматься ликвидацией пробелов в своей специальной подготовке, а знакомиться с дисциплинами, дающими основу знаний в области управления. Продолжительность этапа теоретического обучения – около 6 месяцев.

Таблица 1 - Примерное содержание теоретического курса обучения госслужащего

Модуль	Цели	Содержание
1	2	3
Муниципальное управление	<ul style="list-style-type: none"> • Рассматривается специфика муниципального управления 	<ul style="list-style-type: none"> • Рассматривается реализация государственной политики на муниципальном уровне; • Муниципальное управление в отдельных сферах
Правовые основы государственного управления	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие правовых управленческих компетенций • Анализ реформ в государственной администрации 	<ul style="list-style-type: none"> • Результативность и эффективность • Лидерство • Проблема контроля
Управление изменениями в госсекторе	<ul style="list-style-type: none"> • Сравнение стратегий изменений • Факторы, влияющие на успех изменений • Стадии изменений 	<ul style="list-style-type: none"> • Модернизация в госсекторе • Цели, стратегии и управление изменениями • Оценка изменений • Управление сопротивлением • Поддержка персонала в условиях изменений
Государственная политика: от разработки до оценки	<ul style="list-style-type: none"> • Рассмотрение различных стадий, связанных с госполитикой 	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка госполитики; • Реализация госполитики (проблемы взаимодействия и координации)
Фискальная политика	<ul style="list-style-type: none"> • Новые подходы к рационализации налоговой системы в условиях различных экономических ситуаций 	<ul style="list-style-type: none"> • Вопросы, связанные со стимулированием экономического развития • Адаптация налоговой системы к конкретным экономическим условиям
Кризис-менеджмент	<ul style="list-style-type: none"> • Рассмотрение специфики управления в условиях кризиса 	<ul style="list-style-type: none"> • Технологии кризис-менеджмента • Коммуникации в условиях кризиса • Управление в посткризисной стадии

Второй этап – длительная (6 месяцев) практика в качестве стажера организациях, занимающихся соответствующей деятельностью или даже в смежных областях деятельности. Практика должна проводиться по специально разработанной индивидуальной программе. Необходимо, чтобы стажер при этом приобрел навыки, требуемые для принятия решений на своей или будущей должности. Добиться этого можно, если во время стажировки.

Третий этап – уже непосредственное формирование всесторонне развитого профессионального руководителя после его назначения на должность с целью дальнейшего

его продвижения. Именно здесь используется индивидуальный план развития и результаты оценки компетенции.

Профессиональная компетентность муниципальных служащих выступает сегодня необходимым условием трудовой деятельности, важно сочетание компетенций полученных в ходе обучения и компетенций требуемых от государственных и муниципальных служащих. Формирование компетенций возможно и в процессе трудовой деятельности, но это потребует дополнительных затрат времени и ресурсов. Специалисты с сформированными профессиональными компетенциями это залог выполнения поставленных задач, они должны быть основой кадрового состава муниципальных органов власти.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Горб В.Г. Компетентностный подход к аттестации и квалификационному экзамену государственных гражданских служащих // Государственная служба. 2008. № 1. С 6–12.
2. Дончевский Г.Н. Общая теория конкурент-менеджмента: предпосылки и базовый каркас // Россия в глобализирующейся мировой экономике: материалы международной научно-практической конференции / под ред. Ю.М. Осипова, В.А. Алешина, А.Ю. Архипова, В.Н. Овчинникова. Ростов н/Д.: Изд-во Рост. ун-та, 2006. С. 545-548.
3. Солянкина, Л.Е. Целостный подход к изучению профессиональной компетентности специалиста как практико-ориентированного конструкта // Известия ВГПУ. №2(261). 2013. С. 115–118.
4. Ташланов, И.А., Ерин П.В. Управление мотивацией муниципальных служащих // Социально-экономические проблемы совершенствования управленческой деятельности: теория и опыт: сборник трудов научно-практической конференции студентов и магистрантов (с международным участием), (г. Новосибирск, 12 мая 2017 г.). Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск, 2017. С. 146.

УДК 331.53

К ВОПРОСУ ОБ ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

М.Е. Маринченко, студент

С.М. Михайленко, канд. философ. наук, доцент

Научный руководитель: Г.А. Рехтина, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье раскрывается сущность понятия «отбор персонала». Рассматривается, на каких принципах основывается отбор персонала (соответствия, перспективности, сменяемости). Раскрывается роль данного процесса для деятельности организации. Обозначаются проблемы отбора персонала, с которыми сталкиваются современные организации.

Ключевые слова: отбор персонала, принципы отбора персонала, роль отбора персонала, проблемы отбора персонала, финансовые потери при ошибках отбора.

В условиях рыночной экономики процесс отбора персонала и качество персонала стало важнейшим фактором для организаций, который является определяющим выживание и экономическое положение российских организаций. Отбор сотрудников всегда старались проводить достаточно внимательно, это не зависело от экономической системы поскольку качество человеческих ресурсов во многом определяет возможности и эффективность последующего использования. В процессе отбора основной задачей является поиск людей на определённые должности с учётом установленных видов деятельности и требований.

В.М. Маслов рассматривает отбор персонала как «часть процесса найма персонала связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди

общего числа людей, претендующих на данную должность» [1]. На сегодняшний день она считается общепринятой.

Отбор персонала представляет собой скрытую функцию, которая осуществляется организацией для выявления из списка заявителей лиц, которые наиболее подходят на вакантную должность. Раз рабочая сила нанимается в организацию в связи с определёнными тактическими требованиями, а также стратегическими планами организации, то необходимо, чтобы:

- При наборе были отобраны самые подходящие для организации сотрудники;
- Издержки, которые связаны с привлечением рабочей силы, были незначительны в сравнении с результатом;
- Сохранялась кадровая структура с одновременным притоком новых идей в организации;
- Не страдал морально-психологический климат организации;
- Ожидания сотрудников воплотились со временем в жизнь [2].

Основными залогом эффективности работы по отбору персонала, являются:

- Постановка четких целей организации;
- Разработка эффективной организационной структуры управления, позволяющей обеспечить достижение этих целей; наличие планирования персонала, являющегося связующим звеном между целями организации и организационной структурой управления.

Отбор персонала может осуществляться по нескольким направлениям: образовательный, медицинский, психологический, психофизиологический отбор и др.

В процессе отбора персонала чаще всего оценивают следующее:

- общее поведение кандидата, его жесты, мимика и манера разговора;
- рабочее поведение (управленческие и организаторские умения, способности, исполнительность, ответственность перед поставленной задачей);
- социально - психологическое поведение (адаптивность в коллективе и на рабочем месте, коммуникабельные способности) [3].

Отбор персонала – это лишь часть работы любой организации в процессе управления персоналом, который, в свою очередь, составляет всего одно из звеньев целостной системы комплексных мероприятий в деятельности организации.

При отборе персонала следует иметь в виду три основных положения:

1. Отбор персонала необходимо рассматривать не как простой поиск подходящего кандидата для выполнения необходимой работы; он должен быть увязан с общим контекстом плана по персоналу и со всеми существующими программами, реализуемыми в сфере управления персоналом.

2. Очень важно обращать внимание не только на образовательные качества человека и уровень профессиональной компетентности человека, так как важна способность человека адаптироваться в новом рабочем коллективе, его способность вписаться в культурную и социальную структуру организации. При приеме на работу нового сотрудника, не способного вписаться в культуру организации, организация может больше потерять, чем получить от такого сотрудника. Также если организация принимает на работу технически грамотного человека, но при этом у него не имеются способности устанавливать хорошие взаимоотношения с товарищами по работе, с клиентами или поставщиками, или подрывающего установленные нормы и порядки, то это может нанести вред имиджу компании, принявшей такого работника в штат.

3. Полный учет всех требований трудового законодательства и обеспечения справедливого подхода ко всем кандидатам и претендентам на должности [4].

Поэтому, для эффективного процесса отбора персонала, полностью соответствующего требованиям занимаемой должности, необходим комплексный подход. От качества отбора персонала, как в производственной системе, так и в системе управления во многом зависит эффективность работы организации. При отборе персонала преследуются две цели:

формирование активно действующих трудовых коллективов в рамках структурных подразделений и создание условий для профессионального роста каждого работника.

Отбор персонала основывается на следующих принципах [5]:

А) Принцип соответствия означает соответствие нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей (например, на кресло топ-менеджера не может претендовать человек, который не обладает гибким мышлением, каким бы хорошим он ни был);

Б) Принцип перспективности основывается на учете следующих условий:

- установление возрастного ценза для различных категорий должностей;
- определение продолжительности периода работы в одной должности, на одном и том же участке работы;
- возможность изменения профессии или специальности, организация систематического повышения квалификации;
- состояние здоровья.

В) Принцип сменяемости заключается в том, что лучшему использованию персонала должны способствовать внутриорганизационные трудовые перемещения, под которыми понимают процесс изменения места работника в системе разделения труда, а также смену места приложения труда в рамках организации. Застой кадров, который связан с длительным пребыванием человека в одной и той же должности, имеет негативные последствия для деятельности организации [2].

Отбор новых сотрудников должен обеспечивать не только нормальное функционирование, но и закладывать фундамент будущего успеха организации.

Отбор персонала необходимого квалификационного уровня, на сегодняшний день - неотъемлемая часть в формировании потенциала организации. Успешное функционирование любой организации в значительной степени зависит от ее способности выбрать необходимых сотрудников. При отборе персонала специалистам по управлению персоналом приходится сталкиваться с рядом проблем, при решении которых обозначается роль отбора в системе управления персоналом. Отбор персонала во многом зависит от традиций, особенностей организации, которая принимает новых сотрудников, а также от характера должности, на которую организация подбирает кандидата.

По мере подъема российской экономики все больше организаций начинает сталкиваться с необходимостью развития эффективной системы отбора новых работников, отвечающей современным требованиям. Однако при организации системы отбора кадров многие организации сталкиваются с рядом проблем. Среди этих проблем в первую очередь можно назвать следующие:

- отсутствие разработанной, подкрепленной соответствующими процедурами и документами системы отбора персонала;
- не установлены четкие критерии для отбора разных категорий работников;
- не разработаны процедуры отбора новых работников;
- используемые методы отбора нуждаются в совершенствовании и дополнении;
- не разработаны положения и инструкции, регламентирующие работу в области поиска и отбора кадров;
- не хватает финансовых ресурсов для организации работы в области поиска и отбора персонала;
- недостаточный опыт и уровень квалификации работников, занимающихся отбором кадров [2].

При этом можно выделить главную проблему, в которой так или иначе отражаются все вышеперечисленные: во многих организациях проблему отбора новых работников пытаются решать бессистемно, нетехнологично, без учета существующего опыта работы в этой области. Эффективность работы по отбору персонала определяется не тем, будет ли организация при отборе новых работников преимущественно обращаться к рекрутинговым агентствам или к внешним экспертам или же будет стараться обойтись собственными

силами. Тот, кому эта работа будет поручена, в большей степени определяется соображениями экономической целесообразности. Технологичность, то есть наличие четких процедур, регламентирующих документов, стандартных форм, бланков и других материалов, используемых при отборе, отлаженная система хранения информации и открытость для систематического анализа получаемых результатов - вот главное условие эффективности процесса поиска и отбора. Создав один раз систему, организация значительно сэкономит время и деньги на регулярном закрытии вакансий с нуля.

В процессе отбора кадров могут возникать ошибки, в связи с которыми организация может нести определенные финансовые потери. Прямые финансовые потери при ошибках отбора включают в себя следующие расходы:

- потери, связанные с производственной деятельностью персонала: низкая производительность, низкая прибыль, низкое качество продукции или услуг;
- ухудшение репутации организации, неблагоприятный имидж организации в глазах клиентов, потребителей и поставщиков, снижение конкурентоспособности товаров и услуг, производимых организацией и, как следствие, снижение прибыли;
- издержки, связанные с производственным травматизмом, прогулами и др.;
- расходы, связанные с обучением, переводами и увольнением неподходящих работников. Эти расходы могут включать выплату выходных пособий или компенсаций в случае обжалования работниками увольнений в судебном порядке;
- расходы, связанные с низким качеством отбора, с заменой работников, не устраивающих организацию, то есть стоимость поиска, отбора и обучения новых работников.

Одним из отрицательных последствий плохой организации отбора является высокий уровень текучести кадров. Затраты, связанные с высокой текучестью кадров, нельзя игнорировать; это не только прямые издержки на подбор кадров и их адаптацию, но и косвенные издержки, возникающие в результате возможного недовольства клиентов частой сменой кадров, и издержки в виде потерь времени руководителей на поиск и набор новых работников. Очень важным и проблемным аспектом является влиянием высокой текучести кадров на моральный климат, мотивацию и удовлетворенность персонала работой в организации [6].

Работники кадровых служб давно ощущали потребность в более обоснованных и надежных процедурах. Повышение эффективности и надежности отбора связывается с последовательным проведением проверки деловых и личных качеств кандидата, основанной на взаимодополняющих методах их выявления и источниках информации. Осуществляется поэтапный отбор кандидатур, отсеивая тех кандидатов, которые обнаружили явное несоответствие предъявляемым требованиям. Одновременно применяют по возможности объективную оценку фактических знаний и степени владения кандидатом необходимыми производственными навыками [7].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2003. 492 с.
2. Романова Ю.А. Оптимизация отбора и профессиональной адаптации персонала в организации // Вестн. Мос. ун-та им. С. Ю. Витте. Сер. 1: Экономика и управление. 2015. – № 1 (12). Режим доступа к журн. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-otbora> (дата обращения: 26.11.2018).
3. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. - М.: Интел – Синтез, 2003. 288 с.
4. Архипова Н.И., Седова О.Л. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров: учебное пособие. – М.: Проспект, 2015. 214 с.
5. Пархоменко Е.Я. Процесс подбора и отбора персонала в России и в странах: Англия, Франция, Германия, Италия, Испания [Электронный ресурс] // Экономика и

менеджмент инновационных технологий. 2016. № 10: Режим доступа к журн. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/10/12589> (дата обращения: 23.11.2018).

6. Сипатова М. Личностные качества кандидата: как их оценить // Служба кадров и персонал. – 2014. № 4. С. 24-26.

7. Отбор персонала // Центр управления финансами: Электронный ресурс. Режим доступа. <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/Otbor-personala.php> (дата обращения 28.11.2018).

УДК 336.226.212:352

ЗЕМЕЛЬНЫЙ НАЛОГ ДЛЯ ФИЗИЧЕСКИХ И ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

З.И. Мархив, студент

А.И. Салова, старший преподаватель

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассмотрены ключевые моменты, связанные с земельным налогом, в частности: понятие, объект и ключевые ставки земельного налога.

Ключевые слова: земельный налог, ставка земельного налога, юридические лица.

Одним из базовых принципов использования земли в Российской Федерации является платность использования земли. Этот принцип должен способствовать эффективности и рациональности использования имеющихся земельных ресурсов. В соответствии со статьей 65 Земельного кодекса выделяются две формы платы за использование земли: земельный налог и арендная плата. Порядок уплаты земельного налога определяется, прежде всего, налоговым законодательством.

Земельный налог занимает особое место в налоговой системе Российской Федерации, несмотря на сравнительно невысокую долю земельного налога в общем объеме доходных поступлений, он выступает в качестве важного источника формирования финансовой базы органов местного самоуправления.

В последнее время у физических и юридических лиц возникают вопросы по уплате земельного налога, в связи с постоянными изменениями налогового законодательства, а также особенностями обложения, начисления и взимания данного вида налога, что определяет актуальность темы.

Земельный налог представляет собой обязательный индивидуально безвозмездный платеж, устанавливаемый Налоговым кодексом РФ, а также нормативными правовыми актами представительных органов муниципальных образований и городов федерального значения Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя обязательен к уплате на территории соответствующих муниципальных образований за исключением тех, на которых действуют специальные налоговые режимы, освобождающие от уплаты земельного налога.

Земельный налог устанавливается в качестве местного налога, и вводится нормативными правовыми актами представительных органов муниципальных образований, а также законами городов федерального значения Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя в соответствии с НК РФ. При установлении земельного налога представительные органы власти в принимаемых законах могут самостоятельно определять налоговые ставки, однако их размер не может превышать размер установленных налоговым кодексом РФ:

- 0,3 по землям, которые используются для нужд сельского хозяйства или заняты жилым фондом (его инфраструктурой);

- 1,5 по другим земельным участкам, а также порядок и сроки уплаты налога.

Кроме того, местные власти имеют право устанавливать льготы по земельному налогу, основания и порядок их применения, включая установление размера не облагаемой налогом суммы для отдельных категорий налогоплательщиков.

Субъектами налогообложения (плательщиками налога) признаются организации и физические лица, обладающие земельными участками на праве собственности, праве постоянного (бессрочного) пользования или праве пожизненного наследуемого владения. Не признаются налогоплательщиками организации и физические лица в отношении земельных участков, находящихся у них на праве безвозмездного срочного пользования или переданных им по договору аренды [1]. Согласно НК РФ, под организациями понимаются юридические лица, образованные в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также иностранные юридические лица, компании и другие корпоративные образования, обладающие гражданской правоспособностью, созданные в соответствии с законодательством иностранных государств, международные организации, их филиалы и представительства, созданные на территории Российской Федерации. [5]

Объектом налогообложения признаются земельные участки, расположенные в пределах муниципального образования (городов федерального значения Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя), на территории которого введен налог.

При этом в соответствии со статьей 389 Налогового Кодекса РФ не признаются объектом налогообложения все земельные участки, изъятые из оборота, а также земли, ограниченные в обороте в соответствии с законодательством Российской Федерации, но не все, а только:

- занятые особо ценными объектами культурного наследия народов РФ, объектами, включенными в список всемирного наследия, историко-культурными заповедниками, объектами археологического наследия;

- предоставленные для обеспечения обороны, безопасности и таможенных нужд;
- в пределах лесного фонда;

- занятые находящимися в государственной собственности водными объектами в составе водного фонда [7].

Отдельно следует рассмотреть порядок определения налоговой базы. В настоящее время налоговая база по нормам главы 31 Налогового Кодекса РФ определяется как кадастровая стоимость земельных участков, признаваемых объектом налогообложения, а размер налога рассчитывается как процент от этой кадастровой стоимости. Что касается порядка определения налоговой базы, то она определяется в отношении каждого земельного участка как его кадастровая стоимость по состоянию на 1 января года, являющегося налоговым периодом.

Налоговая база определяется отдельно в отношении долей в праве общей собственности на земельный участок, по которым налогоплательщиками признаются разные лица, либо установлены различные налоговые ставки.

Налогоплательщики-организации и индивидуальные предприниматели определяют налоговую базу самостоятельно на основании сведений Единого государственного реестра недвижимости о каждом земельном участке, принадлежащем им на праве собственности или праве постоянного (бессрочного) пользования.

Налоговая база для физических лиц определяется налоговыми органами на основании сведений, поступающих в налоговую инспекцию из Единого государственного реестра недвижимости, который ведет Росреестр. Это означает, что для физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями (либо являющимися, но не использующими землю в предпринимательской деятельности), налоговая база определяется налоговыми органами. А налоговая база в отношении земельных участков, находящихся в общей долевой собственности, определяется для каждого из налогоплательщиков, являющихся собственниками данного земельного участка, пропорционально его доле в общей долевой собственности [3].

Также в Налоговом Кодексе, в главе 31, содержится ряд льгот, освобождающих некоторых субъектов налогообложения от уплаты земельного налога, к ним относятся:

- организации и учреждения уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации;

- организации - в отношении земельных участков, занятых государственными автомобильными дорогами общего пользования;
- религиозные организации;
- общероссийские общественные организации инвалидов (в том числе созданные как союзы общественных организаций инвалидов), среди членов которых инвалиды и их законные представители составляют не менее 80 процентов;
- организации, уставный капитал которых полностью состоит из вкладов указанных общероссийских общественных организаций инвалидов, если среднесписочная численность инвалидов среди их работников;
- составляет не менее 50 процентов, а их доля в фонде оплаты труда - не менее 25;
- организации народных художественных промыслов;
- физические лица, относящиеся к коренным малочисленным народам Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ, а также общины таких народов.

Роль земельного налога неоднозначна с точки зрения обеспечения самостоятельности местного самоуправления. Многие исследователи обращают внимание на незначительные поступления от земельного налога в местные бюджеты, несовершенство его правового регулирования, в частности значительное число льгот при уплате земельного налога. Но не смотря на это поступления от земельного налога позволяют муниципальным образованиям получать денежные средства, которыми они распоряжаются самостоятельно, кроме того это приводит к заинтересованности муниципальных образований в установлении налогоплательщиков и своевременности уплаты ими земельного налога.

В городе Новосибирске размер земельного налога определен Решением Совета депутатов города Новосибирска от 27.11.2006г. № 434 с последующими изменениями и дополнениями. Налог уплачивается юридическими и физическими лицами, имеющими земельные участки на праве собственности, праве постоянного (бессрочного) пользования или праве пожизненного наследуемого владения. Если говорить о доле земельного налога в формировании доходной части бюджета города Новосибирска, то по данным Мэрии города Новосибирска размер поступлений от земельного налога за 2015-2017гг. волотилен в 2017году составил почти 3 миллиарда рублей, что ниже 9% доходов бюджета города Новосибирска (Таблица 1 – Динамика поступлений от земельного налога в бюджет города Новосибирска).

Таблица 1 – Динамика поступлений от земельного налога в бюджет города Новосибирска

Период	План, млн. руб.	Факт, млн. руб.	Доля в городском бюджете, %
2015год	3033,0	2921,9	8,5
2016год	3054,5	3054,0	8,8
2017год	3007,6	2998,6	8,2

Если говорить о льготах при уплате земельного налога, то они предоставляются как по федеральному законодательству так и по решению Совета депутатов города Новосибирска. Льготы по земельному налогу для физических лиц, установленные решением Совета депутатов города Новосибирска, носят социальный характер и предоставляются ветеранам и инвалидам ВОВ, пенсионерам, многодетным родителям, детям – сиротам.

Анализ размера льгот по федеральному законодательству сокращается начиная с 2015года, размер льгот по муниципальному правовому акту тоже сокращался в 2016 году по сравнению с 2015годом, но резко увеличился почти в 3 раза в 2017году (Таблица 2 – Годовая сумма льгот при уплате земельного налога в городе Новосибирске).

Таблица 2 – Годовая сумма льгот при уплате земельного налога в городе Новосибирске

Период	По федеральному законодательству, млн. руб.	По решению Совета депутатов города Новосибирска, млн. руб.
2015год	68,6 млн. руб.	8,5 млн. руб.
2016год	45,0 млн. рублей	7,4 млн. рублей
2017год	36,4 млн. рублей	21,0 млн. рублей.

Таким образом, земельный налог является ключевыми элементом механизма платного землепользования в современной России, земельный налог должны платить как физические, так и юридические лица, не смотря на разный порядок налогообложения. А органы местного самоуправления могут использовать земельный налог с одной стороны для наполнения местного бюджета, а с другой стороны, устанавливая налоговые льготы, для привлечения инвесторов и реализации проводимой социальной политики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Балашова А. Земельный налог: между прошлым и будущим // Практическая бухгалтерия. 2016. № 1. С. 5–7.
2. Вострикова Л.Г. Финансовое право: Учебник для вузов. М.: ЗАО Юстицинформ, 2015.
3. Голикова Е. Земельный участок: правовые и налоговые аспекты // Финансовая газета. Региональный выпуск. 2017. № 26. С. 16. 17.
4. Грядя Э.А. К вопросу о проблемах правового регулирования земельных отношений в субъектах РФ // СПС «Гарант»: версия «Платформа F 1.», 2017.
5. Евсегнеев В.А. Земельный кадастр: вопросы правоприменения // Право и экономика. 2016. № 1. С. 29.
6. Ильюшихин И.Н. Перемены в правовом регулировании земельного налога // Ваш налоговый адвокат. 2015. № 5. С. 12.
7. Кухтин П.В. Управление земельными ресурсами: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2015.

УДК 314.154

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ СОДЕЙСТВИЯ ДОБРОВОЛЬНОМУ ПЕРЕСЕЛЕНИЮ СООТЕЧЕСТВЕННИКОВ В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

И.А. Матасова, магистрант

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматриваются условия и механизмы содействия переселению соотечественников, а также особенности взаимодействия ведомств, занимающихся реализацией Госпрограммы, на территории вселения – Новосибирская область.

Ключевые слова: миграционная политика, добровольное переселение, госпрограмма, соотечественники.

Миграция населения влияет на все стороны жизни человека – экономическую, социальную, культурную, политическую. Поэтому изучением миграционных процессов населения и миграционной политики, как одного из методов регулирования численности населения, интересовались еще ученые Древнего мира и Средних веков. В наше время, особенно в начале XXI в., данные исследования становятся наиболее актуальными. Новосибирская область является центром притяжения для мигрантов Дальнего Востока, Западной и Восточной Сибири, а также ближнего зарубежья. Кроме того, Новосибирская

область является приграничным районом, что накладывает на нее дополнительные обязательства по обеспечению национальной и экономической безопасности. С начала 2000-х гг. в демографическом развитии Новосибирской области наметился ряд существенных проблем. Основной проблемой является снижение численности населения [2].

Миграционную политику, фактически проводимую в Новосибирской области, можно условно разделить на две составляющих: политику, в отношении соотечественников по Государственной программе по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, утвержденную указом Президента РФ от 22 июня 2006 г. № 637 «О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом», и политику по борьбе с «утечкой умов» [5].

Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению (Госпрограмма) ориентирована на россиян, этнических русских, переехавших за рубеж и ставших подданными других стран, но сейчас решивших вернуться домой, и мигрантов, родившихся в СССР, но в дальнейшем, после его распада, получивших гражданство бывших советских республик. Речь идет о соотечественниках, которые в достаточной степени владеют русским языком и осведомлены о традициях и устоях Российской Федерации. Основные цели Госпрограммы – улучшение экономического климата регионов страны и компенсация оттока населения из стратегически важных субъектов за счет привлечения мигрантов на постоянное место жительства [1].

Программа переселения соотечественников утверждена в 2006 году. За более чем десять лет в Россию вернулись сотни тысяч наших соотечественников. Госпрограмма неоднократно подвергалась правкам, дополнениям, изменениям для более эффективной реализации поставленных задач и адаптации под современные, стремительно меняющиеся реалии. Изначально срок ее действия ограничивался 2012 годом, но с 2013 года она продлена еще на 7 лет [4].

К основным направлениям Программы относится: оказание содействия в жилищном обустройстве переселенцев (без предоставления жилья в собственность), решение вопросов правового статуса, оказание содействия в трудоустройстве, профессиональная и социальная адаптация участников программы и членов их семей, социальная поддержка и предоставление государственных социальных гарантий. Итогом переселения соотечественников является их полная интеграция, под которой подразумевается приобретение гражданства. Программа переселения в этом смысле долгое время оставалась самой преференцированной возможностью получения российского гражданства.

В рамках Госпрограммы проводится масштабная информационная кампания. Распространяются брошюры и буклеты, посвященные условиям переселения. Проводятся различные презентации региональных программ переселения, в том числе в формате видеоконференций. С участием соотечественников проходят семинары, встречи, круглые столы, где их информируют о госпрограмме. Используются «страновые» площадки для обсуждения возможностей переселения в Россию.

Со временем к программе подключилось все больше регионов. Изначально 12 регионов реализовывали Программу, а сейчас их 69. Большинство потенциальных участников Госпрограммы (около 43%) подают заявления в Центральный федеральный округ как наиболее развитый. Второй по популярности округ - Сибирский.

Большое количество переселенцев выбирают муниципальные районы и городские округа Новосибирской области в качестве территории вселения.

В настоящее время реализацией данной Программы занимаются Министерство труда и социального развития Новосибирской области, выступающее как уполномоченный областной исполнительный орган государственной власти Новосибирской области, и Управление по вопросам миграции ГУ МВД России по Новосибирской области как координатор вышеуказанной Программы.

В целях оказания содействия в обустройстве на территории вселения участников Программы и членов их семей, Постановлением Правительства Новосибирской области от 21.10.2013 №459–п утверждён Порядок реализации отдельных мероприятий долгосрочной целевой программы «Оказание содействия добровольному переселению в Новосибирскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2013–2020 годы».

Реализация мероприятий Программы на территории г. Новосибирска осуществляется службой сопровождения и содействия в трудоустройстве, которая является структурным подразделением ГКУ НСО Центра занятости населения г. Новосибирска, и осуществляет деятельность во взаимодействии с министерством труда, государственными казенными учреждениями Новосибирской области, центрами занятости населения, мэрией города Новосибирска.

К задачам ведомств можно отнести создание правовых, организационных, социально–экономических и информационных условий, способствующих добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, в Новосибирскую область для постоянного проживания, быстрому их включению в трудовые и социальные связи региона[3].

Благодаря деятельности уполномоченных органов в целях успешной реализации Программы, увеличивается доля участников, получающих среднее профессиональное, высшее профессиональное, включая послевузовское, образование в образовательных учреждениях, расположенных на территории Новосибирской области; улучшается демографическая ситуация за счет привлечения соотечественников на постоянное место жительства на территорию Новосибирской области. Также нельзя не отметить повышение имиджа Новосибирской области и Российской Федерации среди соотечественников, проживающих за рубежом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Айдынбеков Э.Ф. Миграционная политика: практика переселения соотечественников. // Власть. – 2017. № 4. С.67–71. – Режим доступа к журн. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/migratsionnaya-politika-praktika-pereseleniya-sootchestvennikov>.

2. Волох В.А. Роль институтов гражданского общества при формировании государственной политики в сфере миграции населения: новые тенденции. // Политика и Общество. – 2010. № 12.

3. Министерство труда и социального развития Новосибирской области. Портал «Соотечественники». Электрон. дан. Режим доступа URL: <https://mtsr.nso.ru/page/6533>.

4. Прудников А.С., Яковлев В.А. О некоторых проблемах реализации программы добровольного переселения в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом. – Вестник Московского университета МВД России. – 2016. № 2. С. 81– 83.

5. Указ Президента РФ от 22 июня 2006 г. № 637 «О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом» (с изменениями от 15.03.2018). Электронный ресурс. Режим доступа URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/23937>.

ФОРМЫ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА В СОСТОЯНИИ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ (БАНКРОТСТВА)

К.А. Матыцына, студентка

Научный руководитель: Т.Н. Черепкова, канд. экон. наук, доцент
Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация. В статье обосновывается целесообразность применения различных форм финансовой поддержки организаций, находящихся в условиях неплатежеспособности. Увеличение числа реабилитационных процедур в делах банкротства должно оказать благоприятное влияние на развитие экономики страны. В подтверждение этому в статье приводится сравнение системы института банкротства России и сложившихся подходов к банкротству в западных странах. Особое внимание уделено разграничению понятий «несостоятельность» и «банкротство», в целях формирования более четкого понимания проблем, которые нередко скрываются ввиду сложившейся подмены понятий.

Ключевые слова: банкротство, неплатежеспособность, реабилитационные процедуры банкротства, санация, формы финансовой поддержки.

В рыночных условиях экономики неизбежно возникают кризисные ситуации, как на уровне всей системы, так и на уровне отдельных субъектов хозяйственной деятельности. Финансово-экономическое состояние значительной части российских компаний говорит о том, что они неэффективны и фактически находятся на пороге признания их несостоятельности.

Согласно данным Единого федерального реестра сведений о банкротстве, общее количество банкротов в России на конец 2018 года достигло 80 640, при этом потенциальных банкротов выросло на 7,5%, средний долг по кредитам которых составляет 1,66 миллиона рублей. Таким образом, получается, что каждая пятая российская компания является убыточной. К наиболее вероятному внешнему негативному фактору ухудшения бизнес – климата в России можно отнести санкции Евросоюза и США, внутреннему - существующее в экономике России влияние нерыночных механизмов. При этом, среди компаний, получивших убыток, существуют те, что идут к банкротству, и те, которые начинают потенциально успешный бизнес. В одних отраслях ситуация ухудшается, в других – улучшается. Удельный вес убыточных организаций зависит не только от состояния бизнеса, но и от активности института банкротства. Даже самым успешным компаниям порой не удается избежать полной или частичной потери выстроенного годами бизнеса. В целях сокращения ежегодно нарастающего числа обанкротившихся компаний и достижения баланса реабилитационных и ликвидационных дел, требуется переосмысление фундаментальных вопросов, и эффективности принимаемых мер.

К причинам ухудшения финансовой состоятельности организаций зачастую относят ошибки планирования и управления рисками. Проседание бизнеса можно объяснить и иными причинами, например, падение спроса, объемов производства и выручки, отсутствие подушки безопасности при использовании кредитных ресурсов, приводящее к стремительному нарастанию долгов, курсовые колебания и т.д. Цепной реакцией возрастает количество предприятий, находящихся в процедуре банкротства, потому что просроченная дебиторская задолженность списывается в убыток.

Одной из основных проблем института банкротства в России на сегодняшний день является то, что 98% всех процедур банкротства завершается ликвидацией должника, а не восстановлением его платежеспособности. Негативной особенностью является тот факт, что после введения реабилитационных процедур через непродолжительный период времени в отношении должника вводится процедура конкурсного производства с последующей

ликвидацией организации, это прямо свидетельствует о том, что в стране преобладает ликвидационная направленность института банкротства.

Между тем, на западе выстраивается ровно противоположная ситуация, направленная на финансовое «выздоровление» должника. Уже давно ведутся дискуссии на счет того, что восстанавливать и удерживать на плаву должника, необходимо оперативно и своевременно, вовремя обнаруженные признаки «болезни» помогут избежать ликвидации организации в последующем. Неминуемо возникает вопрос: как восстановить платежеспособность, если должник фактически не имеет возможности брать в банке кредиты, зачастую жизненно необходимые для вывода своего бизнеса из кризисного положения? В данных обстоятельствах, организация, находящаяся в процедуре банкротства, попадает в четвертую категорию риска, в этом случае банк должен создать дополнительные резервы, что фактически означает «отказ».

По данным оперативной отчетности Новосибирскстата, на конец 2018 года удельный вес убыточных организаций составил 30,5% от общего числа организаций Новосибирской области. Убыточными оказались 364 организации в области, общая сумма убытка составила 11,7 млрд. рублей, что на 9,2% больше предыдущего года. Новосибирская область входит в первую десятку регионов с самым большим числом банкротов.

В складывающейся ситуации задача государства заключается не в констатации приближающейся несостоятельности хозяйствующего субъекта, а в её предотвращении. Антикризисная стратегия предполагает эффективное применение методов для финансовой стабилизации. Правильный и оперативный подбор соответствующих инструментов поможет пресечь угрозу банкротства при минимальных издержках.

Таблица 1 - Финансовые результаты деятельности организаций за 2018 год

Наименование	Прибыль (убыток) до налогообложения		Убыток, млн. рублей	Удельный вес убыточных организаций в общем числе организаций, %	
	млн. рублей	в % к соответствующему периоду предыдущего года		2018	справочно: 2017
Сибирский федеральный округ	1115998,5	...	151881,1
Новосибирская область	72628,5	125,1	11687,1	30,5	29,0

Прежде чем перейти к рассмотрению основных мер финансовой поддержки, осуществляемых в целях предупреждения банкротства, необходимо разобраться с терминологией. Банкротство, неплатежеспособность и экономическая несостоятельность – специфические понятия, формирующие институт долговых обязательств. В российском законодательстве термины «банкротство» и «несостоятельности» равнозначны и предполагают признанную арбитражным судом устойчивую неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов и исполнить обязанность по уплате обязательных платежей. Однако, ряд отечественных специалистов обоснованно утверждает необходимость разведения данных понятий.

Понятие несостоятельности является наиболее общей категорией, знаменующей определенные кризисные явления в деятельности субъекта. Оно порождается самыми различными причинами и всегда носит лишь временный характер, т.е. организация либо реабилитируется и продолжает своё функционирование, либо банкротится. Критерием и вариацией несостоятельности выступает неплатежеспособность. Для определения стадии

неплатежеспособности используются временные промежутки, исходя из которых, выделяются зарождающаяся, прогрессирующая, устойчивая, хроническая и абсолютная степени неплатежеспособности. Статус банкрота подразумевает под собой абсолютную неплатежеспособность компании, предполагающий «окончательный приговор» о ликвидации хозяйствующего субъекта.

Некоторые авторы, отмечая, что «несостоятельность» и «банкротство» не тождественны, утверждают, что одно понятие вытекает из другого, так как несостоятельность может привести к банкротству (ликвидации) или восстановлению платежеспособности должника». Банкротство, как правило, является следствием ранее допущенных ошибок в организации и ведении деятельности. В строго юридическом смысле банкротство наступает по решению арбитражного суда и после официального объявления должника банкротом. До этого момента, следует оперировать терминами неплатежеспособность, экономическая несостоятельность, кризисное состояние и т.п.

Российский подход кардинально отличается и от общепринятых взглядов в странах европейской зоны. Западные специалисты считают, что законы о несостоятельности, ставящие в приоритет права кредиторов или должника, имеют односторонний подход, ущемляя интересы другой стороны. Например, в Германии движущей идеей в процедуре банкротства является сохранение деятельности и соразмерное удовлетворение требований всех кредиторов. Аналогичной позиции придерживаются США, Франция, Япония, где целью является не ликвидация, а восстановление платежеспособности путем предоставления определенной помощи. При этом, в каждой из стран выработан свой уникальный подход и инструментарий по недопущению ликвидации должника.

Банкротство бизнеса и последующая распродажа имущества должника не всегда оправданы с точки зрения эффективности функционирования экономики в целом. Данные действия порождают необратимые разрушения накопленного организационного и информационного капитала. Своевременное обнаружение финансовых трудностей, предотвращающее банкротство бизнеса, является одной из основных задач института банкротства. И это задача имеет макроэкономическое и во многом решающее для экономики нашей страны значение. Исходя из логики влияния института на эффективность экономической политики, можно предположить, что один из основных инструментов сохранения жизнедеятельности организации - это предоставление компаниям, испытывающим тяжелые финансовые трудности, государственной поддержки.

Российское законодательство предусматривает досудебную санацию должника, направленную на рефинансирование долга и восстановление его платежеспособности. Финансовая поддержка может быть оказана заинтересованными в производстве инвесторами, кредиторами, самими собственниками бизнеса. Например, стоит вспомнить исключительный случай в деле о банкротстве Бинбанка, а именно пример взаимодействия государства и собственника, передавшего часть небанковских активов на баланс кредитной организации, что в свою очередь привело к скорому восстановлению финансовых показателей банка. Стоит отметить, что порой именно заинтересованность самих акционеров может стать залогом успеха, послужившим спасению бизнеса.

Стоит отметить, что в законе о банкротстве 1998-го года, существовал дополнительный источник досудебной санации – поддержка государства. Санация за государственный счет проводилась и на федеральном, и региональном, и муниципальном уровнях власти. Однако уже в 2001 году было прекращено действие существующего постановления, дающего право на предоставление финансовой поддержки неплатежеспособным хозяйствующим субъектам из бюджета. Статья о досудебной санации перешла в новый закон, потеряв при этом пункты о проведении санации из бюджетов всех уровней и внебюджетных фондов. На сегодняшний день отсутствуют какие-либо прямые финансовые отношения между государством и организацией-должником.

Формы предоставления финансовой поддержки, исходя из 31 статьи действующего закона о банкротстве, могут быть следующие:

- Займы (кредиты) на условиях, позволяющих исполнить текущие требования должника, как правило, под небольшие проценты, но на специальных требованиях к условиям предоставления средств. Предоставляют денежные средства учредители, кредиторы, собственники имущества унитарного предприятия и другие;
- Поручительства. Позволяет получить недорогие дополнительные средства, на условиях рассрочки или отсрочки платежа;
- Отсрочка или рассрочка платежей. Отсрочка предполагает перенос обязательств на более поздний срок, чем указан в договоре. При рассрочке уплата обязательных платежей производится несколькими частями в течение определенного периода времени. Данная форма может быть использована кредиторами должника;
- Перевод долга компании - должника на других лиц с согласия кредиторов, в соответствии правилам ГК РФ;
- Прощение долга полностью или частично. Кредиторы освобождают должника от лежащих на нем обязанностей;
- Новация долга. Предполагает замену существующих обязательств иными;
- Отказ от распределения прибыли юридического лица и направление этих средств на предотвращение финансовой неустойчивости;
- Дополнительные взносы в уставный капитал компании.

Цель досудебной санации состоит в восстановлении платежеспособности должника. Закон также допускает принятие на себя должником обязательств в пользу лиц, предоставивших финансовую помощь. Так, при принятии на себя долга должника учредитель может принять обязанность возместить понесенные в связи с этим расходы лицу, принявшему долг на себя. В случае если по соглашению о предоставлении финансовой помощи должник принимает на себя обязательства в пользу лиц, предоставивших такую помощь, требования последних при неудаче процедуры досудебной санации в процессе несостоятельности будут рассматриваться как обычные требования кредиторов. Очевидно, что обязательства перед такими лицами должны рассматриваться в самостоятельном режиме, например, представляется нецелесообразным удовлетворять требования лиц, участвовавших в санации, в той же очереди, что и требования других кредиторов. Целесообразно эти требования удовлетворять из имущества, оставшегося после распределения между кредиторами третьей очереди. Однако Закон о банкротстве не предусматривает специальные правила о порядке погашения требований лиц, принимавших участие в досудебной санации, что может повлечь серьезные злоупотребления при использовании процедур досудебной санации.

Проблематика обеспечения реабилитационной направленности института банкротства в России – это один из важнейших аспектов, требующий особого внимания при выработке «дорожной карты» в процессе назревающего реформирования института банкротства. Создание благоприятной бизнес - среды, формирование стабильной законодательной базы – все это входит в комплекс мер, которые предстоит решить государству. Экономике России сегодня присуща потребность в совершенствовании механизма реализации реабилитационных процедур, что в конечном итоге будет способствовать удовлетворению социально - экономических интересов в масштабе всего государства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 26 окт. 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. № 43.
2. Отчетность // Новосибирскстат [Электронный ресурс]. URL: http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/ru/ (дата обращения 18.02.2019).
3. Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования [Электронный ресурс]. URL: <http://www.forecast.ru/> (дата обращения 17.02.2019).
4. Новости // Федресурс [Электронный ресурс]. URL: <https://fedresurs.ru/> (дата обращения 19.02.2019).

5. Алфёрова. В.Н. Развитие реабилитационной направленности института банкротства России // МИР (Модернизация. Инновация. Развитие). 2016. Т.7. № 2. С.180-190.
6. Кочетков Е.П. Повышение эффективности функционирования института банкротства в Российской Федерации: стоимостной подход // Эффективное антикризисное управление. 2017. № 1-2. С. 60-69.

УДК 353.9

СИСТЕМА РИСКОВ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «КУЛЬТУРА» В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Н.А. Осипов, магистрант

Научный руководитель: Т.К. Гоманова, канд. экон. наук, доцент
Сибирский институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы и риски реализации национального проекта «Культура в пределах Новосибирской области. Рассмотрены утверждённые паспорта национального, федеральных и региональных проектов, в части возможности реализации предложенных в паспорте мероприятий на территории субъекта. Выявлены ключевые особенности финансирования мероприятий и связанные с этим риски. Проблемы реализации распределены по категориям: финансовые, кадровые, инфраструктурные, экономические, а также риски, связанные с несовершенством нормативно-правовой базы. Реализация мероприятий проекта будет способствовать повышению качества жизни граждан, развитию городской инфраструктуры и созданию новых рабочих мест, а также предотвращению оттока населения из малых городов.

Ключевые слова: национальный проект, культура, Новосибирская область.

Национальный проект «Культура», утверждённый протоколом президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 №16, разработан в соответствии с пунктом 12 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах на период до 2024 года» и направлен на решение задач и достижение целей по развитию сферы культуры как важнейшего фактора повышения качества жизни граждан Российской Федерации. В ходе разработки данного проекта, Министерство культуры Российской Федерации, совместно с региональными министерствами вели работу по анализу проблем и рисков реализации национального проекта в регионах.

Национальный проект состоит из трёх федеральных проектов: «Культурная среда» целью которого является улучшение культурной среды путем создания (реконструкции), капитального ремонта объектов культуры и создания необходимой инфраструктуры для обеспечения деятельности учреждений культуры. Творческие люди - внедрение в деятельность организаций культуры новых форм и технологий, выявления и поддержки талантливых детей и молодежи, создания творческих коллективов, реализации стартапов и культурных инициатив. Цифровая культура - повышение доступности к виртуальным залам и выставочным проектам снабженные цифровыми гидами в формате дополненной реальности.

Национальный проект «Культура» впервые реализовывается на территории Российской Федерации. Согласно утверждённому паспорту, ключевыми целями до 2024 года является увеличение числа посещений организаций культуры на 15% и увеличение в 5 раз числа обращений к цифровым ресурсам культуры. В связи с этим в 2018 году перед Министерством культуры РФ встала задача проанализировать имеющиеся проблемы и риски

реализации нацпроекта в регионах и внести изменение в паспорта национального и федеральных проектов в соответствии с их рекомендациями.

Основными направлениями региональной составляющей нацпроекта являются:

По федеральному проекту «Культурная среда»:

Создание (реконструкция) и капитальный ремонт объектов организаций культуры в количестве 16 единиц к 2024 году;

Обеспечение к 2024 году 72 организаций культуры современным оборудованием и улучшение их материально-технической базы.

По федеральному проекту «Творческие люди»:

Повышение квалификации 3 675 специалистов в сфере культуры к 2024 году;

Грантовая поддержка 12 любительских творческих коллективов;

Поддержка шести стартапов реализованных общественно полезными НКО к 2024 году;

Вовлечение 600 волонтеров в сохранение объектов культурного наследия к 2024 году.

По федеральному проекту «Цифровая культура»:

Создание трёх виртуальных концертных залов к 2024 году;

Создание шести выставочных проектов, снабжённых цифровыми гидами в формате дополненной реальности;

Проведение шести онлайн-трансляций мероприятий, размещаемых на портале «Культура.РФ».

По состоянию на январь 2019 года утверждённое финансирование по паспорту национального проекта составляет. 109 710,43 млн. руб. Выделено из федерального бюджета на Новосибирскую область: 599,1 млн. руб., что составляет 0,54% от утверждённого федерального финансирования национального проекта.

Основными системными проблемами и рисками, возникающими при реализации национального проекта в Новосибирской области на всех уровнях, включая региональный и муниципальный, являются финансовые, экономические, инфраструктурные, кадровые риски и проблемы, недостаточность планируемых мероприятий, которые в комплексе способны привести к не достижению прогнозируемых целевых показателей, предусмотренных национальным проектом. Рассмотрим эти риски подробнее.



Рисунок – Система рисков реализации национального проекта «Культура»

Риски и проблемы, связанные с несовершенством нормативной правовой базы.

Изменение существующего федерального и регионального законодательства, длительность формирования нормативной правовой базы, необходимой для эффективной

реализации национального проекта может привести к существенному увеличению планируемых сроков или изменению условий реализации мероприятий.

Длительность проведения конкурсных процедур при заключении договоров на оказание услуг в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ.

Недобросовестное исполнение контракта Поставщиком (Подрядчиком, Исполнителем), несоответствие Поставщика (Подрядчика, Исполнителя) установленным извещением требованиям об осуществлении закупки к участникам закупки.

Финансовые риски и проблемы.

Дефицит бюджетов муниципальных районов и городских округов в регионах и, как следствие, неспособность обеспечить софинансирование субсидий, предоставляемых из федерального / областного бюджета.

К системным рискам реализации национального проекта можно отнести исполнение бюджетов всех уровней, направленных на достижения показателей по отрасли культуры.

Федеральный проект «Творческие люди» предусматривает мероприятия, направленные на повышение квалификации творческих и управленческих кадров в сфере. Однако мероприятиями не предусмотрено софинансирования расходов субъектов по организации направления специалистов к месту обучения, повышения квалификации. У ряда регионов отсутствует возможность полного финансового обеспечения этих расходов и, соответственно, снижается возможность участия в мероприятиях национального проекта и выполнения показателей в полном объеме.

Необходимость разработки муниципальными образованиями области проектно-сметной документации на строительство (реконструкцию, капитальный ремонт) объектов капитального строительства с последующим получением положительного заключения государственной экспертизы и проверки достоверности определения сметной стоимости за счет средств местного бюджета, в то время как вопрос с выделением средств на строительство (реконструкцию, капитальный ремонт) объектов из федерального бюджета и бюджета области решается позже.

Экономические риски и проблемы.

Удорожание стоимости товаров (услуг), непрогнозируемые инфляционные процессы, что также может повлиять на сроки, объем и качество выполнения стратегической задачи по модернизации материально-технической базы учреждений культуры.

Замедленное внедрение современных информационных технологий и инноваций в сферу культуры в условиях радикального изменения информационного пространства Российской Федерации, нарастания темпов процессов глобализации, массовой компьютеризации, технологического развития сетей связи нового поколения и роста числа пользователей этими сетями.

Ограниченная транспортная доступность Новосибирской области по отношению к центральной части России. Серьезные транспортно-логистические проблемы увеличивают финансовую нагрузку, что стоит учитывать при определении средней стоимости мобильных сценических комплексов, предусмотренных федеральным проектом «Культурная среда».

Инфраструктурные риски и проблемы.

Слабая материально-техническая база учреждений культуры Новосибирской области: требующие ремонта (текущего или капитального) здания, изношенность автотранспорта, недостаточность или отсутствие современной компьютерной техники и оргтехники, отсутствие собственных зданий в некоторых учреждениях культуры.

Сегодня детские школы искусств региона работают на предельных возможностях, стараясь охватить всех желающих детей дополнительным образованием в области искусств. По мере возможности открываются дополнительные учебные площадки. Но этого недостаточно, нужны дополнительные проектные мощности образовательных учреждений: новые здания, помещения, открытие новых филиалов в сельской местности. Острой проблемой остается недостаточность материально-технической базы детских школ искусств. Треть имеющихся зданий детских школ искусств требует капитального ремонта. Реализация

задачи по оснащению образовательных учреждений в сфере культуры (школ искусств и училищ) музыкальными инструментами, оборудованием и учебными материалами, несомненно будет способствовать улучшению качества и результатов образовательного процесса, так и росту спроса на обучение, но инфраструктурные ограничения не позволят реализовать этот спрос в должной мере, так как создание (реконструкция) детских школ искусств в рамках национального проекта не планируется.

Кадровые риски и проблемы.

Кадровые риски, которые могут возникнуть в результате недостаточности квалификации работников в сфере реализации регионального сегмента национального проекта «Культура».

Федеральный проект «Творческие люди» предусматривает мероприятия, направленные на повышение квалификации творческих и управленческих кадров в сфере культуры. Однако мероприятиями не предусмотрено софинансирования расходов субъекта Российской Федерации по организации направления специалистов к месту обучения, повышения квалификации. У региона отсутствует возможность полного финансового обеспечения этих расходов и, соответственно, снижается возможность участия в мероприятиях национального проекта и выполнения показателей в полном объеме.

В результате национального проекта «Культура» будут осуществлены условия для самореализации, духовного обогащения и культурного развития населения, создания возможности для культурного обмена, создания креативной среды, развития техник и технологий искусства, распространения новых культурных форм.

Реализация мероприятий проекта будет способствовать повышению качества жизни граждан, развитию городской инфраструктуры и созданию новых рабочих мест, а также предотвращению оттока населения из малых городов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Гоманова Т.К. Региональные особенности оценки эффективности государственных программ: финансовый аспект
2. Гоманова Т. К. Финансовая политика России на современном этапе в контексте модернизации Российской экономики // В сборнике: Актуальные финансовые исследования: теория, методология и практика. Сборник научных статей. Москва; Берлин, 2016. С. 5-9.
3. Гоманова Т.К. ГЛАВА 2. Кредитное обеспечение территории в рыночной экономике // В книге: Методология комплексного анализа и управления финансами. Мельникова Т.И., Толкачева Н.А., Каменская Н.Ю., Агеева О.В., Толкачев Н.М. Новосибирск, 2009. С. 186-198.
4. Гоманова Т.К., Лукьянова З.А. Финансы, практикум / РАНХиГС, Сиб. ин-т упр., Новосибирск, 2014.
5. Папело В.Н., Голошевская А.Н. Бюджетный механизм регулирования социально-экономического развития муниципального образования //Регион: Экономика и Социология. 2012. № 2 (74). С. 253-269.
6. Лукьянова З.А. Финансовый механизм государственного регулирования регионального развития // В сборнике: Государственное и муниципальное управление в Сибири: состояние и перспективы. Экономика //материалы международной научно-практической конференции. редколлегия: И.В. Князева ответственный редактор. Новосибирск, 2007. С. 238-241.

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

И.А. Панкратов, студент

Е.Н. Яненко, канд. экон. наук, доцент

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация. Новосибирская область - это регион, обладающий выгодным экономико-географическим положением, расположен на пересечении важнейших транспортных коммуникаций. В большей степени определяет имидж Новосибирской области большое количество научно-исследовательских институтов как важнейшего центра науки. Также нельзя забывать и о высоком уровне диверсификации экономики, где строительство, сельское хозяйство, сочетаются транспорт и связь, торговля и развитый производственный сектор, ориентированный как на рынок B2B, так и на конечного потребителя.

Ключевые слова: Новосибирская область, социально-экономическое развитие, показатели, индекс, доля.

В настоящее время развитие экономики Российской Федерации в основном складывается из экономических показателей деятельности регионов. В связи с чем Правительство Российской Федерации из года в год разрабатывает и пытается реализовать социально-экономические изменения для улучшения эффективности развития регионов.

Одним из самых крупных субъектов в Сибирском федеральном округе по макроэкономическим показателям является Новосибирская область, включая как численность населения, так и объем валового регионального продукта, промышленного производства и объем инвестиций, вкладываемых в основной капитал региона.

Организации региона активно работают на рынке высокотехнологичной продукции. Развитие инфраструктуры обеспечения инновационной деятельности и условий инновационного развития действующих предприятий и размещения новых высокотехнологичных производств является одной из приоритетных целей экономического развития региона.

Новосибирская область - крупнейший транспортный узел восточной части России. Здесь пересекаются крупнейшие железнодорожные, автомобильные, авиационные и речные маршруты. Новосибирск связывает Сибирь, Дальний Восток и Среднюю Азию с европейскими регионами России [3, с.92].

Международный аэропорт Новосибирск (Толмачёво) – крупнейший за Уралом транзитный авиаузел на важнейших направлениях между Европой и Азией.

Для отражения социально-экономического состояния Новосибирской области был произведен анализ на основе методик Сенчагова В.К. и Глазьева С.Ю., Кораблевой А.А. и Карпова В.В. В результате чего методики обозначенных авторов были агрегированы в одну общую методику [1, с.37]. Нами была разработана таблица, в которой представлены социально-экономические показатели Новосибирской области с 2015 по 2017 годы.

Показатели, характеризующие бюджет Новосибирской области: дефицит консолидированного бюджета региона, в процентном отношении к ВРП и уровень долговой нагрузки субъекта РФ, процент к ВРП. Два этих показателя намного меньше порогового значения, что свидетельствует о благоприятной обстановке.

Таблица 1 – Оценка состояния социально-экономического развития Новосибирской области за 2015-2017 гг. [4]

Наименование показателей	Значения показателей по НСО за 2015-2017 годы			Пороговые значения
	2015 г	2016 г	2017 г	
1	2	3	4	5
ВРП на душу населения, тыс. руб.	370,9	391,4	424,0	>413,2
Индекс промышленного производства, % к предыдущему году	101,0	101,3	101,0	Не менее среднего по РФ
Индекс промышленного производства, % к предыдущему году в РФ	96,6	101,1	106,1	-
Инвестиции в основной капитал, в % к ВРП	16,8	15,5	15,7	>25
Годовой темп инфляции, %	12,9	5,4	2,5	<6
Средний уровень безработицы по методологии МОТ, в %	6,5	8,7	8,0	<5.5
Дефицит консолидированного бюджета региона, в % к ВРП	1,3	0,1	-0,3	<3.0
Доля инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг организаций промышленного производства	10,7	11,2	9,0	>15
Отношение среднедушевых денежных доходов населения к величине прожиточного минимума, раз	2,3	2,4	2,3	<3.5
Доля населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума в % ко всему населению	18,3	16,9	16,5	<7
Индекс потребительских цен на товары и услуги всего, в % к предыдущего году	111,4	104,4	101,5	Не более среднего по РФ
Индекс потребительских цен на товары и услуги всего, в % к предыдущего году в РФ	112,9	105,4	102,5	-
Степень износа ОФ, %	44,9	44,9	44,1	<50
Уровень долговой нагрузки субъекта РФ, % к ВРП	4,8	4,5	4,0	<25
Среднедушевые денежные доходы, руб.	24176	25407	25313	Не менее среднего по РФ
Среднедушевые денежные доходы, руб. в РФ	30467	30747	31422	-

Снижение инвестиций в основной капитал, в процентном отношении к ВРП говорит о спаде инвестиционной привлекательности региона. Главной причиной недоинвестирования является не дефицит у новосибирских организаций собственных средств, а абсолютная экономическая непривлекательность рублевых инвестиций и массовое неверие в будущее собственного бизнеса. Такое превосходно иллюстрирует направленность вложений новосибирских предприятий: львиную долю своих средств они направляют не на инвестиции в собственное развитие, а в финансовые вложения [2, с.274].

Уровень безработицы вызывает опасение не только из-за превышения порогового значения, но и стремительное увеличение за 2 года. Количество людей, оставшихся без работы увеличивается, что отрицательно сказывается на темпах роста экономики и в то же время на налоговых поступлениях в бюджет НСО.

Отгруженная инновационная продукция, в процентном отношении ко всей промышленной продукции каждый год находится на одном уровне, что говорит о постоянном производстве инновационной продукции, но не пользуется большой популярностью среди заказчиков.

Доля населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума в процентном отношении ко всему населению более чем в 2 раза превышает пороговое значение. Количество бедных людей в регионе растет, заработная плата, пособия и пенсии увеличиваются меньшими темпами, чем прожиточный минимум. Причины превышения порогового значения являются: у государства нет достаточных средств для увеличения доходов населения в той мере, чтобы увеличивать доходы населения каждый год. Частные компании также не намереваются повышать заработные платы своим сотрудникам, в целях максимизации своей прибыли.

Среднедушевые доходы населения НСО намного ниже, чем по РФ, сокращения дохода практически не наблюдается, что обусловлено равномерным повышением заработной платы по всей РФ.

Рекомендации:

- привлечение инвестиционного капитала за счет налаживания инфраструктуры (туризм), умение вести переговоры с инвесторами;
- содействие занятости и защита от безработицы населения НСО.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кораблева А.А., Карпов В.В. Индикаторы экономической безопасности региона // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2017. № 3 (23). С. 36-40.
2. Лавренчук Е.Н. Экономическая безопасность региона // Экономическая безопасность: проблемы, перспективы, тенденции развития. 2016. С. 264-277.
3. Покровская О.Д., Зачешигрова М.А. Роль Новосибирского мультимодального транспортного узла в транспортно-логистическом кластере России // Известия Петербургского университета путей сообщения. 2015. №3. С.85-103.
4. Федеральная служба государственной статистики - [Электронный ресурс]. Режим доступа. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 17.02.2019).

УДК 331

ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И КОНЦЕПЦИИ

И.А. Пахомова, студентка

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация: Статья посвящена вопросам практики управления персоналом организации. Основным её тенденциям и концепциям. Управление персоналом организации является составной частью общей системы управления организацией и в современных условиях от ее успешного построения и качества работы зависит достижение главных целей функционирования организации в экономическом пространстве.

Ключевые слова: практика управления персоналом, тенденции управления персоналом, концепции управления персоналом, методы управления персоналом, практика кадровой работы.

В современных условиях менеджмент можно охарактеризовать как сложное явление, которое отражается практически на всех сторонах жизни общества. Существуют многочисленные теории организации и управления, но, как считают специалисты, ни одна из них не может рассматриваться как универсальная.

Во всем многообразии существующих подходов есть единая связующая идея, которая дает основания говорить, что в центре всех современных концепций стоит человек.

В современных организациях человек рассматривается как наивысшая ценность. Развитие и распространение этой концепции, которая получила название концепции управления человеческими ресурсами, превратилось в важнейшую тенденцию, находящуюся во взаимосвязи и взаимодействии с такими тенденциями менеджмента как:

- глобализация экономики;
- переход от традиционных принципов управления («стабильность, экономичность, контроль») к новым – «партнерство, гуманизация, экологичность»;
- распространение предпринимательского управления.

В условиях динамичного развития научно-технического прогресса специалисты пришли к выводу, что одним из основных факторов успешной работы организации является повышенное внимание к персоналу и методам управления персоналом в условиях высокоавтоматизированных технологий.

По мнению В.В. Лукашевич практика управления персоналом – это «комплексное понятие, охватывающее широкий перечень вопросов от разработки кадровой стратегии до выработки практических подходов к созданию конкретных форм ее реализации на уровне конкретной организации» [6]

Можно выделить основные концепции управления персоналом:

- социальные инновации не менее важны, чем технологические;
- капитал вкладывается не только в технологию, но и в кадры;
- координация активности сотрудников обеспечивается через взаимопонимание и средства коммуникации;
- необходимо совместное решение проблем коллективом.

Большую роль играет взаимосвязь стратегии управления персоналом со стратегией развития организации (Рисунок 1 - Управление персоналом в организации).

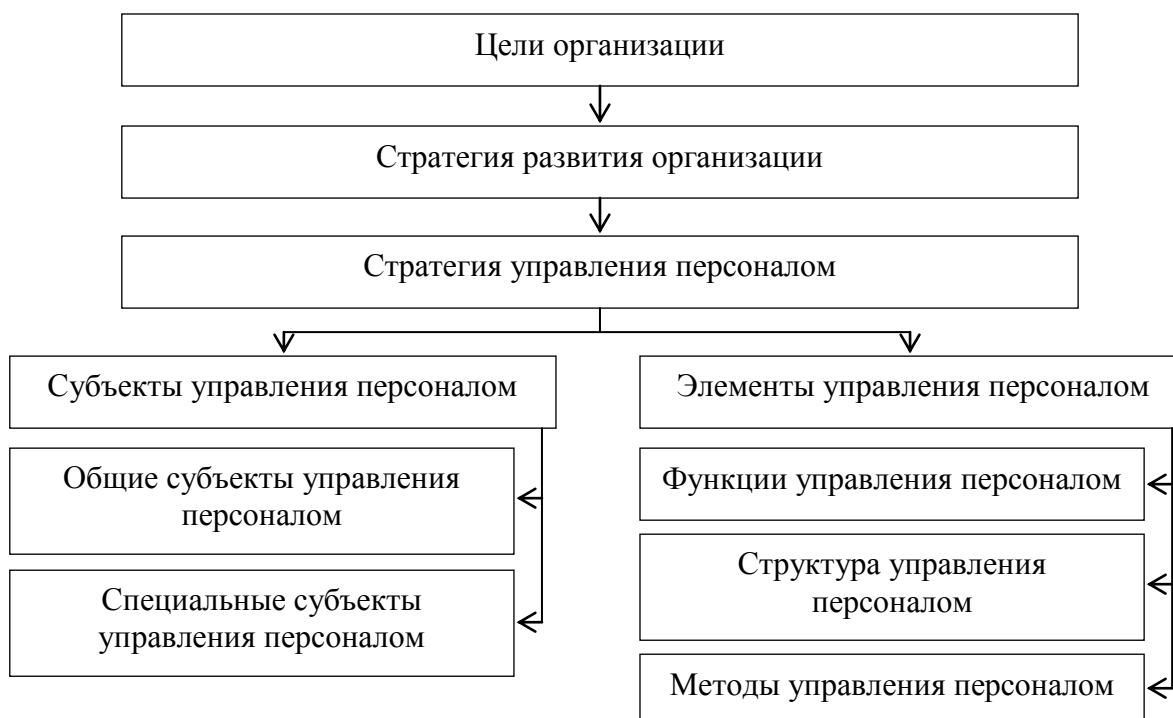


Рисунок 1 - Управление персоналом в организации [3]

Стратегия управления персоналом включает в себя субъекты управления, персонал как объект целенаправленного воздействия либо человеческие ресурсы как составляющую достижения целей организации, а также элементы управления персоналом как совокупность способов, которыми воздействие субъекта на работников организации способствует достижению ее целей.

В зависимости от стратегии развития организации, ее особенностей и статуса различаются и методы управления персоналом. Использование методов управления персоналом предполагает взаимосвязь между субъектом кадрового управления и работником как объектом воздействия. Как следствие существует несколько подходов к классификации методов управления персоналом. На рисунке показан один из подходов классификации методов управления персоналом (Рисунок 2 - Классификация методов управления персоналом).

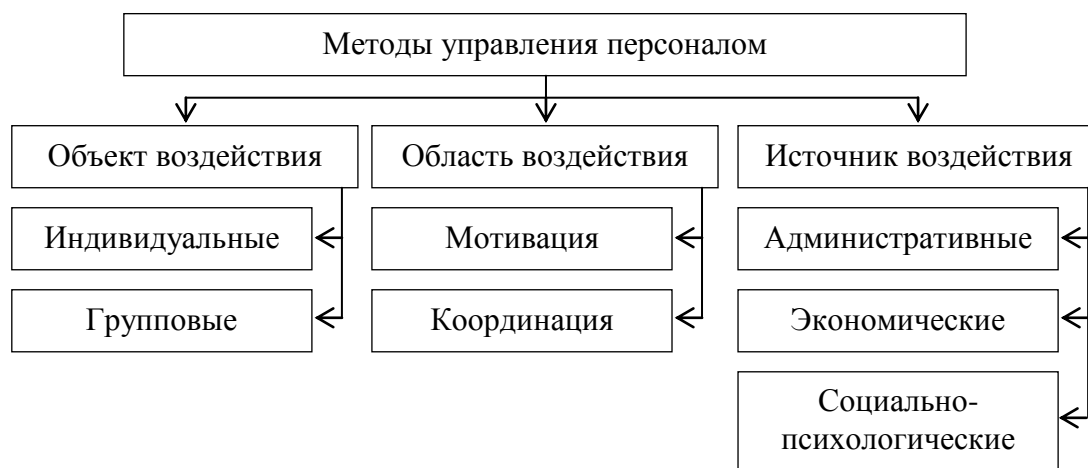


Рисунок 2 - Классификация методов управления персоналом [1]

Стоит отметить, что очень многое зависит от практической работы специалистов в области управления персоналом.

Роль и организационный статус служб управления персоналом определяется уровнем организационного, финансового, потенциального развития организации и позиций ее руководства.

Современная практика управления персоналом рассматривается в виде системы взглядов, основанных на узловых идеях и научных результатах крупных ученых, экономистов и управленцев. Суть новой системы взглядов на управление персоналом заключается в том, что основные положения внедряются, не приводя к разрушению уже сложившихся структур и методов, а как бы дополняют их.

В.В. Родченко отмечает, что немецкий исследователь И. Хентце определил следующий состав функциональных блоков по управлению персоналом, задачи которых являются первоочередными для кадровых служб (Таблица 1 – Состав функциональных блоков по управлению персоналом).

Практический опыт управления персоналом накапливался годами. За историю существования менеджмента большинство практик управления являются успешными. Организация собственной практики управления персоналом требует детального изучения уже имеющихся теории и практики и использования их наилучших достижений.

Таблица 1 – Состав функциональных блоков по управлению персоналом [8]

Функциональный блок	Содержание задач
Определение потребности в персонале	Планирование качественной потребности в персонале. Планирование количественной потребности в персонале.
Обеспечение персоналом	Отбор персонала; деловая оценка персонала
Развитие персонала	Планирование и реализация карьеры и служебных перемещений. Организация и проведение обучения
Использование персонала	Определение содержания и результатов труда. Адаптация персонала. Упорядочение рабочих мест. Обеспечение безопасности труда. Высвобождение персонала.
Мотивация результатов труда и поведения персонала	Управление содержанием и процессом мотивации трудового поведения
Правовое и информационное обеспечение процесса управления	Правовое регулирование трудовых взаимоотношений. Учет и статистика персонала. Разработка кадровой политики

Все направления практики управления персоналом условно можно разделить на три блока:

1. Технологии формирования персонала, к которым относятся кадровое планирование, определение потребности в найме, набор, отбор, найм, высвобождение, иногда сюда включают адаптацию работников;
2. Технологии развития персонала, объединяющие обучение, карьеру и формирование кадрового резерва;
3. Технологии рационального использования персонала, включающие оценку, мотивацию, нормирование труда.

Одни и те же направления кадровой работы могут относиться к различным блокам (например, адаптация вполне может соответствовать технологиям формирования и рационального использования персонала).

Говоря про практику управления персоналом, стоит отдельное внимание уделить HR-бренду организации. По мнению Т.Ю. Калошиной и И.Э. Толстой «современная практика управления персоналом свидетельствует о том, что в рамках организации HR-бренда» служба управления персоналом организации «выполняет решение нескольких задач. Решение первой задачи связано с защитой интересов персонала, что позволяет организации иметь лояльный и преданный персонал. Решение второй задачи предполагает создание эффективных кадровых технологий». [5] Решение третьей задачи, по мнению авторов, позволяет «создавать эффективные кадровые технологии» в практике управления персоналом. [5]

Управление персоналом организации является составной частью общей системы управления организацией и в современных условиях от ее успешного построения и качества работы зависит достижение главных целей функционирования организации в экономическом пространстве.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аширов, Д.А., Резниченко Л.А. Управление персоналом. – М.: Инфра-М, 2013. 194 с.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. – М.: Академия, 2016. 224 с.
3. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом. – М.: Современная школа, 2014. 448 с. 7
4. Виханский, О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учеб.– М.: КноРус, 2014. 492 с.

5. Калошина Т.Ю., Толстова И.Э. Изучение формирования HR-бренда современной организации // Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы: сб. науч. тр. / под ред. д-ра экон. наук, профессора С.И. Сотниковой: Новосиб. гос. ун-т экономики и управления. – Новосибирск: НГУЭУ, 2018 С. 75-88.
6. Лукашевич, В.В. Основы управления персоналом. – М.: КноРус, 2015. 272 с.
7. Маслова, В.М. Управление персоналом. – М.: Юнити-Дана, 2016. 496 с.
8. Родченко, В.В. Роль кадровых служб в работе с управленческим персоналом за рубежом / В.В. Родченко // Международный менеджмент: [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://studentbooks.com.ua/content/view/1026/42/1/1/>.

УДК 331.108.2

О РОЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

И.С. Петрова, студентка

А.В. Черепанов, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье актуализирована проблема внедрения профессиональных стандартов в практику управления персоналом, представлены результаты сравнительного анализа содержания профессиональных стандартов и квалификационных справочников, выделены роли профессионального стандарта, влияющие на различные стороны социально-экономических отношений в обществе.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, квалификационный справочник, трудовые функции, трудовые действия.

Появление профессиональных стандартов на российском рынке – это явление не новое, в мировой практике профессиональные стандарты внедряется повсеместно и достаточно давно. Среди лидеров внедрения профессиональных стандартов на сегодняшний день следует назвать Великобританию.

«Впервые тема профессиональных стандартов в нашей стране возникла в 1996 г. В последующие 10 лет все понимали значимость вопроса, но по факту действий не каких не предпринималось. Только в 2007 г. появился первый макет профессионального стандарта в России. А 7 мая 2012 г. был издан Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», согласно которому Правительству Российской Федерации надлежит (в том числе):

– подготовить и внести до 1 сентября 2012 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов;

– утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки профессиональных стандартов;

– разработать к 2015 г. и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов» [1, с. 220].

В России в 2010 г. по итогам заседания Госсовета РФ и комиссии по модернизации и развитию экономики был создан перечень поручений Президента РФ по созданию и разработке внедрения профессиональных стандартов в высокотехнологических отраслях.

Появление системы профессиональных стандартов в России довольно неслучайное явление, это решение назрело в результате имеющихся проблем на рынке труда:

1. Современный трансформирующийся рынок труда требует четкого и ясного определения квалификаций работников. Причем нынешним работодателям важны не только профессиональные компетенции, но и так называемые гибкие навыки. К ним можно отнести:

грамотное общение с людьми; быстрая адаптация к новым условиям; работа с большим объёмом данных.

2. Учебные планы образовательных учреждений зачастую не соответствуют потребностям работодателей. В конечном итоге выпускникам достаточно сложно устроиться на работу по профессии.

3. Работодатель ожидает от специалиста возможность работы в режиме многозадачности, вплоть до выполнения нескольких трудовых функций. Данное требование может снижать качество выполненной работы, что в результате может привести к ошибкам и серьезным затратам на их устранение.

Главными целями внедрения профессиональных стандартов являются следующие.

1. Более подробное раскрытие необходимых для выполнения трудовых функций работником, а также расширение круга профессиональных знаний и умений. Что, поможет работнику намного лучше справляться с его трудовой функцией.

2. Повышение производительности труда работников, конкретизация трудовых функций и действий работников, что упростит деятельность руководителей.

3. У работников, пришедших на новую должность благодаря профессиональному стандарту, будут сформированы необходимые, конкретные навыки и профессиональные компетенции к своей должности. Указанные компетенции помогут облегчить и упростить, адаптационный период у данного работника.

4. Повышение конкурентоспособности работника на рынке труда. Внедрение профессиональных стандартов повлияет на подготовку будущих специалистов. Процесс обучения станет более серьезным, углубленным, практико-ориентированным и целенаправленным, что в конечном итоге позволит повысить профессиональный и компетентный уровень будущих специалистов. С внедрением профессиональных стандартов начнут более серьезно и профессионально подготавливать будущие кадры.

5. Четко сформулированные требования к будущим работникам. Данные требования помогут облегчить поиск кандидатов на рынке труда для закрытия вакантной должности.

ТК РФ дает такое определение профессиональному стандарту – «характеристика квалификации, необходимая работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности» [1].

В отличие от квалификационных справочников профессиональный стандарт предполагает более современный и конструктивный подход к работе. В ближайшее время пока будут осуществляться переход на обязательные профессиональные стандарты, квалификационные справочники и профессиональные стандарты будут некоторое время существовать вместе. В таблице 1. наглядно представлены, отличия профессиональных стандартов от квалификационных справочников (Таблица 1 - Сравнительный анализ профессиональных стандартов от квалификационных справочников).

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установление тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС), едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), наименованиям должностей, профессий и специальностей содержащихся в профессиональном стандарте устанавливается Правительством РФ с учётом мнения российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В квалификационных справочниках обычно описывается должность, а в профессиональных стандартах описывается как определенный вид профессиональной деятельности. В вид профессиональной деятельности включается следующее: общая цель; характер труда; результат труда; методы, используемые в трудовой деятельности.

Таблица 1 – Сравнительный анализ профессиональных стандартов от квалификационных справочников

Показатели	Профессиональные стандарты	Квалификационные справочники
Область применения	Описание требований к образованию; трудовых функций; трудовых действий	Описание требований к образованию; трудовых функций; трудовых действий
Содержание	Полномочия и ответственность специалистов, характер знаний и умений, основные пути достижения уровня квалификации	Требование к квалификации
Наличие уровней квалификации	Приняты различные уровни квалификации	Уровни квалификации отсутствуют
Наличие системы подтверждения соответствия	Подтверждение с помощью сертификата	Подтверждение отсутствует
Нормативное регулирование	Отдельный профессиональный стандарт на каждую профессию	Регулирует несколько специальностей

Профессиональный стандарт имеет структурированный вид профессиональной деятельности:

1. Обобщенные трудовые функции (совокупность нескольких трудовых функций имеющих связь между собой, в результате полученного конкретного случая и имеющие специфические объекты, характер и результат труда).

2. Трудовые функции (интегрированный и автономный набор трудовых действий, направленных на решение одной или нескольких задач).

3. Трудовые действия (описательный процесс взаимодействия работника с предметом труда, в результате, которого достигается поставленная задача).

Как уже известно, что с 1 июля 2016 г. применение профессиональных стандартов становится обязательным, то не зависимо от форм собственности, любой работодатель обязан применять данный федеральный закон для своих работников. Форма собственности, размер организации, не влияет на обязательность применения профессиональных стандартов. Так же профессиональные стандарты станут основой для формирования кадровой политики и реализации кадровых процессов. В практику управления персоналом, внедрение профессиональных стандартов должно реализовываться и внедряться постепенно, на основе планов утвержденных организациями, а также с учетом мнений представительных органов работников

Выделяются две категории профессиональных стандартов.

Первая категория это те стандарты, которые в части наименования должностей, профессий специальностей и квалификационных требованиях носят обязательный характер.

Вторая категория же наоборот носит рекомендательный характер, это такие профессиональные стандарты, которые применяются работодателями в качестве основы. Так же следует отметить, что исключительный, рекомендательный характер некоторых профессиональных стандартов не означает, что работодателем можно расслабиться, и не прислушиваться и не применять эти профессиональные рамки. Рекомендательный характер не означает, что можно не задумываться о переходе на новую систему профессиональных квалификаций.

Государство старается наиболее четко и ясно сделать политику предприятий и организаций в области применения квалификационных норм прозрачной для общества.

Профессиональные стандарты в сфере управления организацией, необходимо рассматривать как инструмент влияния на:

- эффективную организацию труда;
- повышение производительности труда;
- формирование системы управления персоналом и кадровой политики;
- улучшение системы организации труда и его оплаты.

Характеризуя профессиональный стандарт, невозможно не выделить, главные роли, которые он играет для общества и для практики управления персоналом:

1. *Социальная роль.* Профессиональный стандарт регулирует не только трудовые отношения между работником и работодателем, но и отношения между профессиональным сообществом и гражданином, который хотел бы подтвердить свою профессиональную квалификацию и стать составной частью этого профессионального общества.

2. *Роль в планировании карьеры.* Вновь принятым работникам, начавшим свою профессиональную деятельность, станет намного легче планировать свою профессиональную карьеру. Экономически активное население страны сможет устраиваться на работу только по своей специальности (направлению подготовки), что должно значительно повысить качество управления, товаров (услуг).

3. *Нормирующая роль.* В трудовой деятельности работников профессиональный стандарт сыграет большую роль. В первую очередь это будет нормирование и регулирование трудовых отношений работников, а также защита их трудовых прав и свобод, которые прописаны в профессиональном стандарте.

С повсеместным внедрением профессиональных стандартов данные роли будут проявляться в новых аспектах, они будут сильнее взаимопроникать друг в друга, их значение усилится.

Существует ряд задач, которые будут решены после внедрения системы профессиональных стандартов:

1. Профессиональный стандарт сможет обеспечить некоторое единство, постоянство в мире профессий. Потому что выпускающие выпускники вузов будут работать в дальнейшей своей профессиональной жизни только в области своей профессии. В профессиональном стандарте установлены требования к работникам по образованию. Соблюдение данных квалификационных требований ложиться на плечи работодателей. Работодатель обязан соблюдать данное требование. Поэтому в ТК РФ написано и объясняется, что любой нормативно правовой акт или федеральные законы РФ, в которых установлены необходимые требования к квалификации работника, для выполнения трудовых действий обязательные для применения.

2. Согласно статье 57 ТК РФ, в трудовом договоре должны быть прописаны трудовые функции работника. Работодатель обязан прописывать их в соответствии с профессиональным стандартом, если он есть в организации.

3. При разработке Федеральных государственных образовательных стандартов, так же используются профессиональные стандарты, что будет способствовать появлению большого числа квалифицированных специалистов.

4. Принятие профессионального стандарта повлияет на стремление и повышение профессионального уровня у работников. Работники, которые хотят остаться на своей должности и быть профессионально компетентными и востребованными в своей области, будут сами заинтересованы в прохождении дополнительного обучения и как следствие повышения квалификации. Значительное преимущество профессиональные стандарты дадут молодым специалистам при трудоустройстве на работу так, как они и повышают их конкурентоспособность.

Подводя итог можно констатировать, что на появление профессиональных стандартов на рынке труда повлияло стремление интеграции российской экономики в международное экономическое пространство, процессы глобализации, быстрое изменение технологий, а также стремительная конкуренция повлекла за собой принятие в нашей стране ряда

государственных программ, направленных на создание условий для успешной реализации профессиональных потенциалов страны.

В соответствии с Концепцией долгосрочного социального развития РФ на период до 2020 г., утвержденной распоряжением правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р Россия взяла стратегический курс на развитие инновационного типа экономики, который, среди условий предполагает наличие гибкого эффективно функционирующего рынка труда. В свою очередь этот рынок потребует качественное и эффективное изменение в структуре рабочей силы, повышении производительности труда.

Поскольку научно-технологический прогресс требует постоянного развития профессиональных компетенций у работников. Одной из мер по достижению этой цели обозначено внедрение национальной системы профессиональных стандартов. Это еще один очень важный показатель актуальности повсеместного внедрения и разработки профессионального стандарта в особенности для специалистов по управлению персоналом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Петрова И. С. Влияние профессиональных стандартов на рынок труда / Актуальные проблемы агропромышленного комплекса: сб. трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов Новосибирского государственного аграрного университета (г. Новосибирск, 29-30 октября 2018 г.), Выпуск 3, том 1 / Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2018. – 300 с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018). – Электронный ресурс Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 12.01.2019).

УДК 331.108.26: 657.6

КАДРОВЫЙ АУДИТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

А.А. Петрушенко, студентка

А.Г. Шабанов, д-р пед. наук, профессор

Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье представлено определение кадрового аудита, его цель, кто, каким образом, какими методами осуществляет кадровый аудит. Также рассматривается процесс проведения кадрового аудита. Рассмотрены аспекты кадрового аудита с упором на систему управления персоналом. Также представлена программа кадрового аудита в двух видах.

Ключевые слова: система управления персоналом, кадровый аудит, служба управления персоналом, кадровый аудитор, эффективность деятельности, методы кадрового аудита, программа кадрового аудита, внешний аудитор, внутренний аудитор.

Главным элементом в структуре управления персоналом является кадровый аудит. С недавних времен данный процесс стал актуальным для многих организаций, так как происходит проверка кадровой документации, состава персонала, отношение к работникам и другие важные элементы. Своевременное проведение кадрового аудита позволяет избежать отрицательных последствий не только для службы управления персоналом, но и для организации в целом. Если данные элементы будут находиться в ненадлежащем виде, то это может привести к наложению штрафных санкций со стороны законодательства. В процессе кадрового аудита используются различные методы для решения задач.

Кадровый аудит - это комплекс процедур, направленных на оценку эффективности существующей системы управления персоналом компании, соответствия кадрового потенциала компании, ее целям и стратегии [1].

Кадровый аудит - это система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации, которая позволяет выявить [6]:

1. Соответствие кадрового потенциала организации целям и её стратегии развития.
2. Соответствие деятельности персонала.
3. Эффективность кадровой работы, стоящих перед персоналом, руководством, структурными подразделениями.
4. Причины возникающих в организации проблем и возможные пути их разрешения или снижения их негативного воздействия.

Цель кадрового аудита заключается в оценке эффективности деятельности системы управления персоналом. На основе кадрового аудита реализуется внедрение новых эффективных методов и систем управления персоналом.

Существует несколько методов кадрового аудита, такие как: экономические, информационные, количественно-качественные, социально-психологические.

Рассмотрим подробнее каждое из них в таблице 1 (Таблица 1 - Методы кадрового аудита) [4].

Таблица 1 - Методы кадрового аудита

Метод	Описание
Экономический	Данный метод сравнивает экономические и социальные показатели эффективности службы управления персоналом, с предусмотренными для этого законодательными нормами
Информационный	Данный метод используется для получения всей необходимой информации, как о персонале, так и о деятельности службы управления персоналом (тестирование, опрос, наблюдение)
Количественно-качественный	Метод используется для автоматизированной обработки информации (анализ затрат)
Социально-психологический	Данный метод используется для проверки отношения к трудовому коллективу в целом, удовлетворенность своим трудом персонала

Таким образом, существует достаточное количество методов для проведения кадрового аудита, которые выбираются в зависимости от того, что планируется проверить.

Инициатором кадрового аудита может быть сама организация или законодательство.

Если инициатором является сама организация, то она ищет аудитора из собственного резерва или приглашает внешнего, независимого консультанта. Весь процесс кадрового аудита контролирует организация в случае, когда проводит кадровый аудит внутренний аудитор. Организация готовит инструментарий, методики проведения, и консультирует все участников данного процесса. Аудитор выявляет проблемы службы управления персоналом и предлагает методы их устранения с помощью руководителей данной организации.

В случае, когда приглашается внешний специалист, то весь процесс остается за этим специалистом, а организация только предоставляет всю необходимую информацию. Далее кадровый аудитор делает аудиторское заключение, в котором описываются проблемы и пути их решения.

Существует еще один способ осуществления кадрового аудита. Им занимается законодательство. Оно проверяет все элементы, ищет нарушения и если такие имеются, то выписывает штрафные санкции и назначает срок, в который организация должна устранить все недостатки.

Кадровый аудит помогает в следующих вопросах [5]:

1. Определить какой вклад делается со стороны кадровый службы в достижение целей организации.
2. Повышать профессиональный имидж службы управления персоналом.
3. Уточнить права и обязанности кадровой службы.
4. Выявить основные кадровые проблемы.

5. Гарантировать соблюдение трудового законодательства.
6. Стимулировать нововведения в области управления персоналом.
7. Оптимизировать затраты на осуществление кадровых мероприятий.

Также, кадровый аудит помогает построить сильную организацию, которая адаптирована к изменениям внешней среды для развития инноваций и создания конкурентных преимуществ. В связи с этим, программа кадрового аудита реализуется в двух вариантах [7]:

1. минимальный, подходит к характеристикам рабочей силы;
2. максимальный, необходимый для разработки рекомендаций по оптимизации системы управления человеческими ресурсами.

Данный процесс оценивает степень готовности службы управления персоналом для реализации главных целей организации. Происходит анализ структуры и численности персонала. Целью данного анализа является выявление соотношения между группой руководящих работников и специалистов различных категорий, проверка их соответствия современным отраслевым стандартам.

Также данный процесс дает представление о разногласиях между персоналом организации и службой управления персоналом, а также выявить противоречия в системе управления персоналом. Когда организация по итогам оценки системы управления нуждается в серьезной реорганизации, проводится расширенный кадровый аудит. Такая необходимость возникает в случаях отсутствия на предприятии современной системы бухгалтерского учета, процедур, связанных с анализом рынка и продуктов. Расширенный кадровый аудит может включать в себя детальную оценку системы управления персоналом или детальную оценку состояния человеческих ресурсов компании, в зависимости от того, какие задачи должны быть решены.

На этапе аудита персонала, который включает в себя анализ системы управления человеческими ресурсами, используются методы: анализ документов, структурированные интервью, отбор и анализ основных и вспомогательных процедур системы управления персоналом. На основе диагностики системы управления, выявляются ключевые проблемы и потенциал развития управления человеческими ресурсами в организации, а также предлагаются начальные рекомендации по его оптимизации в соответствии со стратегическими и тактическими целями организации.

На основе оценки, полученной на основе кадрового аудита, делаются выводы о наличии или отсутствии необходимых для эффективного управления персоналом организации, а также выявление необходимости переподготовки сотрудников, привлечения новых.

Кадровый аудитор оценивает систему управления персоналом, анализирует всю полученную информацию и данный этап позволяет [3]:

1. Найти для службы управления персоналом концепцию и стратегию управления персоналом, которые бы могли соответствовать деятельности и успешному функционированию всей организации.
2. Оценить сегодняшнее положение и эффективность деятельности службы управления персоналом в целом.
3. Выявить дальнейшие направления для улучшения деятельности управления персоналом, а также дать рекомендации по развитию данной системы.

Отметим, что вся необходимая и достоверная информация позволит кадровому аудитору дать правильную и объективную оценку для дальнейшего развития системы управления персоналом. Так как в организациях не всегда адекватно оценивают значимость системы управления персоналом, поэму возникают разногласия руководства и службы управления персоналом, а следовательно данные разногласия могут повлиять на конечные результаты деятельности всей организации. И поэтому данная ситуация может показать специалисту низкую эффективность службы управления персоналом.

Описание системы управления персоналом организации с учетом всех конкретных элементов (технических, социальных, экономических), существующих в организации, являются важным аспектом при проведении кадрового аудита. Важным моментом является тот факт, если данное описание производится впервые, то не следует доверять этот процесс внутренним необученным специалистам, тогда следует приглашать высококвалифицированных внешних аудиторов, а также руководство организации, и специалистов службы управления персоналом.

Получив, таким образом, эталон системы управления персоналом в конкретной организации, можно переходить к оценке отдельных элементов системы, их взаимосвязи и взаимовлияния с учетом предлагаемой последовательности действий.

Кадровый аудит позволяет повысить эффективность деятельности службы управления персоналом, посмотреть, как служба управления персоналом влияет на организацию. При этом комплексный аудит системы управления персоналом должен проводиться непрерывно в условиях постоянно меняющихся факторов внутренней и внешней среды предприятия с целью оценки соответствия системы целям и задачам стратегического управления организацией с одной стороны, и возможностям компании с учетом рыночной конъюнктуры с другой стороны.

Таким образом, кадровый аудит в системе управления персоналом является важным элементом для всех организаций, так как он позволяет избежать ошибок, которые в дальнейшем могут привести к серьезным последствиям, и нарушает целостность функционирования всей организации в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лысенко Е.И. Кадровый аудит// Международный журнал экспериментального образования. 2015. №1. С.76-86.
2. Никонов Э.Г. Кадровый аудит организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015. №6. С.43-56.
3. Охорзин И.В. Кадровый аудит в системе управления персоналом // Международный журнал экспериментального образования. 2015. №32. С.90-97.
4. Назаренко М.А. Организация кадрового аудита // Интеграл. 2014. №9. С.76-86.
5. Назаренко М.А. Кадровый аудит // Успехи современного естествознания. 2017. №15. С. 109-118.
6. Назаренко М.А. Кадровый аудит в системе управления персоналом// Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015. №54. С.156-170.
7. Алябьева Т.А. Основы кадрового аудита // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. №18. С.10-20.

УДК 352.075.2

МЕХАНИЗМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ГОРОДСКИХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРОГРАММ (НА ПРИМЕРЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА)

А.А. Привалов, магистр СОМ12ПП

П.В. Ерин, канд. ист. наук, доцент

Мичуринский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос совершенствования реализации городских муниципальных программ. Предложены мероприятия, которые позволяют реализовать программы в полном объеме с лучшим эффектом.

Ключевые слова: муниципальная программа, администрация, институты гражданского общества, общественный контроль.

Можно отметить ряд характерных особенностей становления институтов гражданского общества в новейшей истории России:

- отдельные элементы гражданского общества привносятся извне, с Запада, и поневоле накладываются на традиционные для страны, специфические формы исторического, национально-психологического характера [4, с. 37];

- становление институтов гражданского общества в России происходило в очень короткие исторические периоды и крайне неравномерно по всей ее территории, к внутренним противоречиям гражданского общества прибавляется традиционный российский менталитет [7, с. 17];

- для российского общества весьма характерна асимметрия во взаимоотношениях между государством и гражданским обществом: государство опережает становление гражданского общества и его институтов, затем воздействует на их развитие.

Поэтому при реализации муниципальной программы важно учитывать эти особенности. Необходимо создать атмосферу доверия к деятельности органов власти муниципалитета, что обеспечит эффективную реализацию мероприятий программы.

Для лучшей реализации муниципальной программы «Развитие институтов гражданского общества города Мичуринска» на 2015-2020 годы [3] и преодоления возникающих проблемных ситуаций необходимо, на наш взгляд, повышать правовую грамотность населения и правовую культуру работников органов местного самоуправления. Без решения этой задачи нельзя говорить о местном самоуправлении как форме народовластия, реальном участии населения и институтов гражданского общества в управлении муниципальными образованиями. Это можно обеспечить за счет повышения квалификации специалистов и служащих муниципальной администрации по программам целевой направленности. Также будет эффективно, если организовать и проводит периодически обучающие семинары с депутатами представительных органов местного самоуправления (Мичуринский городской Совет депутатов) и представителями институтов гражданского общества. А для населения проводить бесплатные курсы по повышению правовой грамотности, а потом вести работу по реализации программы развития институтов гражданского общества.

Администрация города Мичуринска в целях успешной реализации муниципальной программы должна расширить возможности проведения публичных слушаний. Они должны проводиться открыто, с привлечением максимального числа активных и равнодушных граждан. Это даст очень хороший результат при повышении открытости деятельности органов власти муниципалитета и повысит легитимность местной власти. В практику работы органов местного самоуправления должно войти обсуждение на публичных слушаниях проектов местных бюджетов и отчетов об их исполнении, планов и программ развития муниципальных образований и других вопросов местного значения, предусмотренных статьей 28 Закона № 131-ФЗ [1].

С целью активизации развития институтов гражданского общества и эффективной реализации муниципальной программы в городе Мичуринске администрация должна активнее использовать такие формы участия населения в осуществлении местного самоуправления, как сходы граждан, собрания и конференции граждан, проведение опросов граждан для выявления мнения населения и его учета при принятии решений органами местного самоуправления по наиболее важным вопросам местного значения [6, с. 92]. Если жители будут знать проблему муниципалитета «изнутри», то и решить её с помощью активных граждан будет проще.

С целью более эффективной реализации муниципальной программы можно предложить привлекать разные формы общественного контроля за выполнением мероприятий, в рамках целевых показателей. Это может быть реализовано в рамках Федерального закона № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» [2]. Может быть предусмотрено осуществление контроля в «формах общественного мониторинга, общественной проверки, общественной экспертизы, а также

формах взаимодействия институтов гражданского общества с государственными органами и органами местного самоуправления, как общественные обсуждения, общественные (публичные) слушания и другие формы взаимодействия» [2].

Это рекомендации относительно привлечения самих жителей и институтов гражданского общества к решению важной задачи. Когда горожане будут принимать участие в реализации муниципальной программы, это даст хорошую основу для развития самих институтов гражданского общества, это и есть важный институт гражданского общества.

При непосредственной реализации программы можно предложить исполнителям также некоторые рекомендации административного и организационного характера.

На наш взгляд удовлетворительное исполнение муниципальной программы получилось за счет недостаточно оперативного контроля за ходом их исполнения. Организационное управление администрации города Мичуринска должно поквартально проводить мониторинг реализации намеченных планов. И естественно выступать за сохранение финансирования, предусмотренного в бюджете города в очередном финансовом году.

По итогам проведенной оценки эффективности муниципальных программ и в связи с удовлетворительной оценкой качества управления муниципальными программами ответственным исполнителям следует рассматривать муниципальные программы не только как инструмент исполнения расходных обязательств, но и как эффективный механизм развития соответствующих социально-экономических сфер. В связи с чем, ответственным исполнителям и соисполнителям муниципальных программ в рамках повышения качества работы с муниципальными программами, необходимо:

- проанализировать причины, повлиявшие на результаты оценки эффективности реализации муниципальной программы, и принять соответствующие меры;
- продолжить работу по совершенствованию системы показателей муниципальных программ в целях установления показателей, максимально полно характеризующих достижение целей и решение задач муниципальных программ, а также показателей подпрограмм и отдельных мероприятий;
- ответственным исполнителям привлекать для реализации программ средства из различных источников, включая бюджеты всех уровней и внебюджетные источники финансирования;
- в установленные сроки приводить объемы финансирования муниципальных программ в соответствие с бюджетными ассигнованиями, предусмотренными решениями Мичуринского городского Совета депутатов о бюджете города;
- своевременно проводить актуализацию муниципальных программ в части объемов и источников бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденным бюджетом на отчетных год и плановый период;
- усилить контроль за проведением мониторинга исполнения муниципальных программ;
- соблюдать рекомендации по подготовке годовых отчетов о ходе реализации муниципальных программ;
- в целях выполнения требований федерального законодательства в установленные сроки обеспечить размещение информации о муниципальных программах в федеральном государственном реестре документов стратегического планирования.

В заключение можно отметить следующее. Реализация любых задач будет эффективней если в этом будут заинтересованы и исполнители и те на кого направлены эти воздействия. Муниципальная программа администрации города Мичуринска, направленная на развитие институтов гражданского общества яркое тому доказательство. При её реализации имеет большое значение деятельность исполнителей, их квалификация, профессионализм, финансирование, оперативный контроль, мониторинг [5, с. 114]. Но и отношение и участие граждан стоят не на последнем месте. Их прямое общение со служащими администрации позволит с легкостью преодолеть затруднения при реализации

программы. Работа по реализации мероприятий требует достаточного финансового обеспечения, требует сильной поддержки местного населения, требует постоянного контроля. Это направление является важнейшей сферой деятельности местных властей. Именно в этой сфере создаются те условия для населения, которые обеспечивают высокий уровень жизни, закрепляют активную жизненную и государственную политику, повышают доверие горожан к деятельности муниципальных властей.

Таблица 1 - Рекомендации по совершенствованию реализации городской программы развития институтов гражданского общества в г. Мичуринске

Рекомендации, общественного направления	Обоснование	Рекомендации административного направления	Обоснование
Повышение правовой грамотности населения и правовой культуры работников органов местного самоуправления	Устранение барьеров правового характера, правовое просвещение	Поквартально проводить мониторинг реализации намеченных планов	Недостаточный оперативный контроль за ходом реализации программы
Расширение возможности проведения публичных слушаний	Повышение открытости деятельности органов власти муниципалитета и повышение легитимности местной власти	Ответственным исполнителям привлекать для реализации программ средства из различных источников	Достаточное финансирование в 2017 году позволило перевыполнить некоторые показатели
Активнее использовать формы: сход граждан, собрания и конференции граждан	Повышение заинтересованности граждан в решении проблем местного характера	В установленные сроки приводить объемы финансирования муниципальных программ в соответствие с бюджетными ассигнованиями	Устранение возможных причин недофинансирования, соблюдение распределения бюджета
Привлечение разных форм общественного контроля за выполнением мероприятий	Усиление активности граждан в сфере муниципального управления	Усилить контроль за проведением мониторинга исполнения муниципальных программ	Определение невыполнения плановых показателей на ранних сроках работы

В контексте модернизации социально-экономических и общественно-политических отношений роль институтов гражданского общества в современной России довольно высока. Необходимость содействовать их развитию очевидна. Использование программно-целевого подхода в силу своих особенностей дает желаемый результат, но с некоторыми трудностями. Разработка, согласование и реализация государственной политики содействия развитию институтов гражданского общества в муниципалитете как договора общественного согласия позволит найти точки соприкосновения разных групп интересов, предопределил формирование новой системы отношений между всеми заинтересованными субъектами-

участниками. Все это дает основание рассматривать региональные концепции содействия развитию институтов гражданского общества как перспективный и эффективный управленческий подход.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Российская Федерация. Федеральный закон № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»: [дата подписания: 16.09.2003 г.: Одобрен Советом Федерации 24 сентября 2003 г.]: Режим доступа <http://www.rg.ru/2003/10/08/zakonsamouprav.html>. (дата обращения 16.03.2018).
2. Российская Федерация. Федеральный закон № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации»: [принят Государственной Думой 4 июля 2014 года: одобрен Советом Федерации 9 июля 2014]; [с изменениями и дополнениями от: 03.07.2016 № 353-ФЗ]: – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165809/ (дата обращения 18.03.2018)
3. Российская Федерация. Муниципальная программа города Мичуринска «Развитие институтов гражданского общества города Мичуринска» на 2015-2020 годы (в редакции постановления от 01.09.2015 №1889): [утверждена постановлением Администрации города от 31.03.2015 № 721]: Режим доступа: <http://мичуринск-наукоград.рф> (дата обращения 15.03.2018).
4. Крамник В.В. Имидж реформ: психология и культура перемен в России. – СПб., 1995. 118 с.
5. Ерин П.В. Механизмы совершенствования профессиональной мобильности в муниципальных администрациях // Материалы международного молодежного аграрного форума «Аграная наука в инновационном развитии АПК»: сборник научных статей / под ред. В.А. Бабушкина. – Мичуринск: Изд-во Мичуринского ГАУ, 2018. – С. 110-115.
6. Ерин П.В. Местное самоуправление в России: исторический аспект // Качество информационных услуг: сб. научных трудов по материалам международной научно-практической конференции 29 мая 2015 г. / Редкол.: Денисовой А.Л., Молотковой Н.В. Тамбов: Изд-во ТГТУ, 2015. – С. 90-95
7. Три взгляда на государство: христианские демократы, либералы, социал-демократы: сб. обзоров. – М., 1992. 162 с.

УДК 631.15:001.895

INNOVATIVE ASPECTS OF FARM MANAGEMENT

M.J. Sedovich, student

T.S. Kostjuchenko, student

V.A. Chernikova, senior teacher

Novosibirsk state agrarian university

Annotation. The article deals with the analysis of farm management. The definition of the term farm management is given. Different kinds of farms as well as various management strategies and methods that are employed to keep a farm productive and profitable are described. The question about the efficiency of agricultural production by proper management is considered. To sum up, the authors conclude that future agricultural progress depends on improving the quality of management.

Keywords: farm management, factors of production, resources, financial tools, profitable, rental, efficiency.

Farm management means making and implementing the decisions involved in organizing and operating a farm for maximum production and profit. Farm management draws on agricultural economics for information on prices, markets, agricultural policy, and such economic aspects as

leasing and credit [1]. In general, agricultural economics is the study of the allocation, distribution, and utilization of the resources used, along with the commodities produced, by farming.

Farm management also relies on plant and animal sciences for information on soils, seed, and fertilizer, or control of weeds, insects, and diseases, and on rations and breeding, on agricultural engineering for information on farm buildings, machinery, irrigation, crop drying, drainage, and erosion control systems, and on psychology and sociology for information on human behavior.

In making his decisions, a farm manager thus integrates information from the biological, physical, and social sciences. Only being provided with all the necessary information, a manager will be able to run the farm efficiently and profitably.

Farms differing widely, the particular individual farm is of special interest for farm management. If the plan were developed for one farm, it would not be satisfactory for another [2].

A good farm manager should be aware of the legal description of the farm property, roads, markets, and sources of supply, the details of the field arrangement and farmstead layout, the farm's capital position or relation of debts to assets, and the resources of the farm, the soil fertility being of great importance for successful crop farming.

The size of a farm business, an indication of its profit-making potential, is measured by the total number of hectares in the farm, hectares planted to cash crops, productive man-work units, livestock units kept, capital invested, and total cash receipts.

Total acreage being used to describe farm size, it is unlikely to be a very satisfactory measure since it does not specify how much land is hilly, stony or otherwise unproductive. Though livestock are counted by the head for easier comparison, for management purposes one cow is approximately equal in value to two calves, five hogs, ten young pigs, seven sheep, 14 lambs, or 100 laying hens.

Any farm manager should take into consideration the following three main factors of production such as labour, livestock and land. It is necessary to know that some kinds of farm work are known to be directly productive, some are not productive at all, and some indirectly productive. Similarly, capital can be highly productive, as in the case of livestock, indirectly productive (e.g. tractors, building, and supplies), or unproductive as a large barn or house. As to land, it can also be either highly or relatively productive, or waste.

Analysis of farm records has shown that farmers are often provided with more equipment than they need, thus using buildings and machinery to less than full capacity.

For the traditional farmer, land and labour are sure to be the major resources. Under favourable conditions, the farmer has changed his role from labourer to operator-manager, which has resulted in much larger farm units with high capital investments. Such conditions include the existence of a considerable amount of applicable scientific knowledge, an opportunity for greater efficiency from large – scale operations, the existence of good markets and transportation, the opportunity to optimize and centrally direct farm work, and the support of large-scale agriculture by the government.

The financial tools a farmer can use to analyse, plan, and control his business include a number of financial statements such as a profit and loss statement, a cash-flow statement etc. A profit and loss statement shows sources and amounts of income and operating expenses. Comparison of profit and loss statements over a period of years tells which resources have been most profitable and whether there has been an advance or decline in net income. If a farmer had borrowed some additional money to buy new equipment or animals or rent the land the sources and uses of the funds at a given periods during the year would have been recorded in a cash-flow statement. Thus, such a statement provides a useful check on the accuracy of the farm's business records, records on the rate of gain, production or performance records for each animal, feed records being the most important on animal farms. These records should be kept accurately on a daily, or weekly, or monthly basis.

The technical knowledge that a modern large-scale farm manager must possess is frequently said to be much greater than that required of most businessmen with the same investment. As a result, financial- management techniques resembling those of industry are often employed in farm

management now. Capital is imported from the outside production is scheduled to meet quantity, grade, and timing requirements' and labour is given specific tasks, as in a factory [3].

One of the ways for small and middle-size farms to increase their profitability is to rent land as well as machinery and even livestock. Renting or leasing land enables farmers to operate on a much larger scale than it would be possible if the limited land resources were under ownership. Rental of machinery is another management tool farmers use to obtain, the services of equipment too expensive to be owned individually. Rental of livestock is also becoming widespread now for example in the north-eastern United States dairy farmers often lease cows.

Research has shown that large farms produce more efficiently than small farms. Nevertheless, a well-managed small dairy farm using modern milking machines may achieve great efficiency, provided there are only two men and fewer than 100 cows. In the future, as technology advances, the farms that are managed most efficiently will probably be larger than the most efficient farms at present.

Large farms can reduce costs by claiming volume discounts¹ on the inputs they buy. For example, they can negotiate prices on fertilizers, seed, crop chemicals, petroleum products, machinery, and repair services [3]. Large operators also have an advantage in selling their products. Moreover, production and processing of farm commodities can be organized according to the schedule for greater efficiency. Large farms also have a smaller investment in machinery and buildings per crop acre or animal head.

Recognizing the economic advantages of large-scale agriculture, governments in many developing countries have tried to create conditions for its existence. National governments, often with outside help, have financed large-scale development programmes, involving irrigation or improvement of huge acreages by means of dams, drainage facilities etc [3]. There were certain improvements in crops and livestock, marketing techniques and organization, transport and electricity supply, it would not have been possible to increase agricultural productivity and income several times over.

Almost all the governments of the world today have departments or ministries of agriculture which have been established for the purpose of advancing agricultural welfare by spreading technological information. Often these agencies perform or support extensive experimentation with new crop varieties, new cultivation techniques, and improved breeds of livestock, thus reducing the risk of unexpected losses the individual farm manager might undergo if he applied new unreliable crop varieties, animal breeds, or technologies on his farm [4].

Thus, the world's agriculture involves millions of farmers managing their resources in different ways, the efficiency of agricultural production resulting from a large variety of settings in regard to human, capital, and land resource combinations; technological possibilities, and social and political conditions.

Future agricultural progress depends on improving the quality of management and the environment in which farmers make decisions and on helping them adjust their decisions to the changing environment.

REFERENCES

1. Encyclopedia Britannica: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.britannica.com/science/farm-management> (period of visit: 21.02.2019).
2. Robert A. Luening, Richard M. Klemme Farm Management, 1985.
3. Warren F/Lee al., Agricultural Finance, 8th ed., 1998.
4. Dictionary of Agriculture/ by Alan Stephens,-Finland: Peter Colin Publishing, 1996.

ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

С.Д. Сereжкина, студентка

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассмотрена специфика рынка труда в банковском секторе экономики, выделены специфические особенности ведения бизнеса кредитными организациями. На основе этой специфики выделены особенности подбора персонала для кредитных организаций.

Ключевые слова: кредитная организация, банк, отраслевой рынок труда, особенности подбор персонала.

В Федеральном законе от 02.12.1990 № 395-1 «О банках и банковской деятельности» в статье 1 кредитная организация определяется как «юридическое лицо, которое для извлечения прибыли как основной цели своей деятельности на основании специального разрешения (лицензии) Центрального банка Российской Федерации (Банка России) имеет право осуществлять банковские операции, предусмотренные настоящим Федеральным законом. Кредитная организация образуется на основе любой формы собственности как хозяйственное общество» [1].

Как и любой другой отраслевой рынок труда, рассматриваемый рынок имеет следующую структуру (Рисунок 1 – Типовая структура рынка труда в банковском секторе).

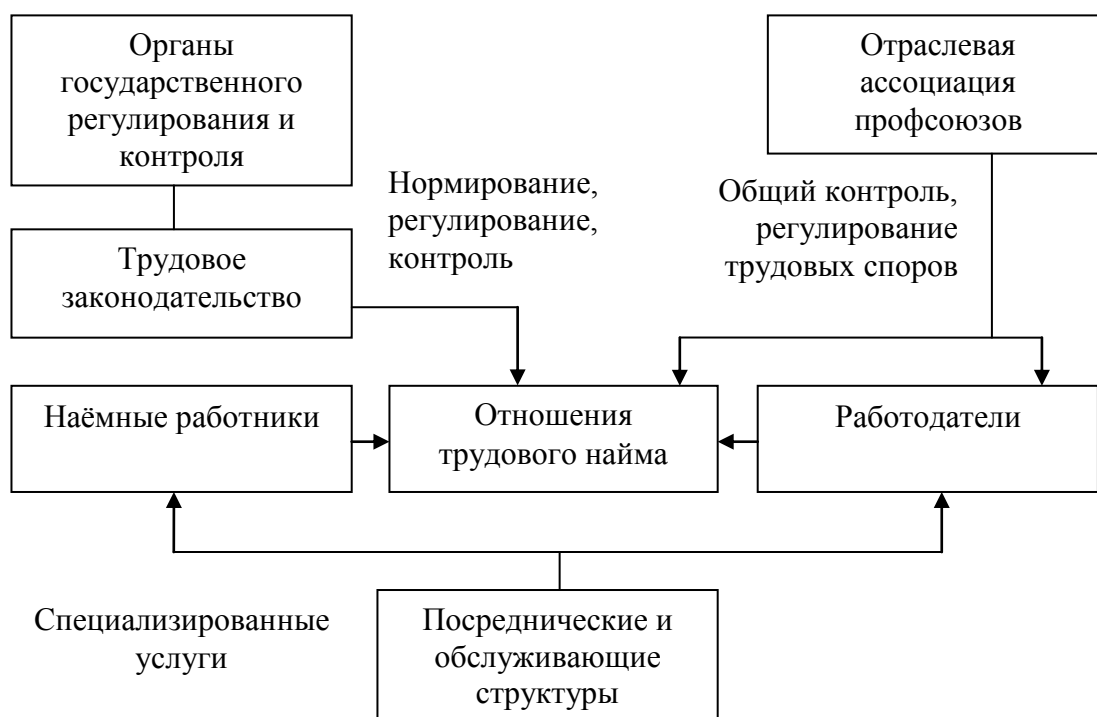


Рисунок 1 – Типовая структура рынка труда в банковском секторе [2]

Указанные выше особенности определяют специфику функционирования всех основных субъектов рынка труда. Среди особенностей следует выделить:

- проведение операций с денежными средствами, ценными бумагами;
- специфичность бизнес-процессов;
- повышенная рискованность деятельности;
- высокие барьеры входа и выхода из отрасли;

- высокая степень конкуренции на финансовых рынках;
- жесткая регламентация деятельности со стороны регулятора;
- территориальная «разбросанность» деятельности;
- активное применение современных компьютерных технологий, специфического софта и т.д.

Подбор персонала является одной из важнейших подсистем работы с персоналом.

Выделяют семь этапов процесса подбора персонала:

1. Расчёт и планирование потребности в персонале.
2. Инициация поиска и подбора.
3. Формирование требований к вакантной должности.
4. Выбор методов поиска.
5. Первичный отбор.
6. Проведение интервью.
7. Оценка кандидатов на вакансию и отбор [3].

Отраслевые особенности ведения бизнеса в банковском секторе экономики формируют и особенности осуществления деятельности по управлению персоналом.

1. Высокая степень персоналоёмкости банковской деятельности и связанный с этим уровень затрат кредитных организаций по кадровому направлению;

2. Высокий уровень профессиональной специализации основной части сотрудников банка в сочетании с повышенными требованиями к их квалификации;

3. Особые требования к ответственности персонала банка, связанные с высокой степенью технологической обособленности большинства рабочих мест (в конкретной финансовой операции часто фактически принимает участие лишь один сотрудник, что затрудняет постоянный всеобъемлющий контроль за его деятельностью);

4. Особые требования к лояльности персонала банка на всех уровнях управления, связанные с высокой степенью уязвимости кредитной организации от угроз ее безопасности (прежде всего, информационной) со стороны собственных служащих;

5. Высокострессовый характер трудовой деятельности по абсолютному большинству рабочих мест в банке, требующей постоянной психологической поддержки всех категорий персонала (особенно высококвалифицированной части его в лице руководителей и экспертов) [4].

В результате обобщения информации из различных источников, были выделены особенности подбора персонала в кредитных организациях.

При подборе персонала ключевую роль играет служба управления персоналом. Именно она занимается расчетом и планированием потребности в персонале, инициирует процесс поиска и проводит подбор, оценивает кандидатов на вакансию и отбирает работников.

Численность службы персонала банка напрямую зависит от размера банка, общей численности его работников и от характера выполняемых операций. В приложении к Положению о службе персонала содержится описание внутренней организационной структуры кадровой службы и даётся полный комплект должностных инструкций её работников.

Кадровая политика банка (кредитной организации) строится на основании законодательства, регулирующего трудовые отношения. Учитывая общие законодательные нормы, банк разрабатывает собственные нормативные документы, регулирующие правила внутреннего распорядка и трудовой дисциплины, например, «Положение о служащих банка», «Положение о порядке приёма на работу и перемещения по должности».

Документы методического характера (например, методика подбора персонала, критерии оценки и др.), а так же типовые формы документов, используемых в кадровой работе (например, трудовые договоры, анкеты, приказы и др.) разрабатываются кадровой службой совместно с юридическим управлением банка (кредитной организации).

В результате обобщения информации из различных источников [5,6,7] и других составлена сравнительная таблица, характеризующая особенности подбора персонала в кредитных организациях и других по этапам процесса (Таблица 1 – Подбор персонала в банке и в других организациях).

Таблица 1 – Подбор персонала в банке и в других организациях

Этап подбора персонала	Кредитная организация	Другие организации
1	2	3
Расчёт и планирование потребности в персонале, определение потребности в вакансии	Планирование исходит из концепции развития банка, а так же исходя из текущих потребностей в количественном и качественном составе работников	Планирование исходит из масштаба организации, стратегии развития и текущих потребностей в персонале
Инициация процесса поиска и подбора, формирование требований к вакантной должности	Проходит в несколько этапов: определение потребности в персонале; выявление перечня открытых вакансий, разработка стратегии и тактики поиска кандидатов, а также определение методов отбора кандидатов отбор по резюме или анкете, первичное собеседование, собеседование с руководителем; тестирование; проверка информации о кандидате службой безопасности банка приём на работу; формирование требований зависит от характера выполняемых обязанностей, закреплённых за должностью; особые требования к персоналу выдвигаются и в связи с необходимостью сохранения банковской тайны и другой конфиденциальной информации	Проходит в несколько этапов: определение и формулировка требований к вакантной должности привлечение потенциальных сотрудников с помощью внутренних и внешних источников отбор подходящих сотрудников и приём на работу; требования отличаются, в зависимости от специфики организации и особых требований к вакантной должности
Определение регламента процедуры подбора персонала, выбор методов поиска (внутренний и/или внешний)	Использование внутренних резервов замещения вакантных рабочих мест. Использование внешних источников, таких как: 1) рекрутинг 2) эксклюзивный поиск 3) head hunting привлечение молодых специалистов (студентов и выпускников), посредством производственной практики и стажировки	Методы подбора персонала за счёт внутренних источников: 1) внутренний конкурс 2) совмещение профессий 3) ротация 4) поиск внутри организации 5) подбор с помощью сотрудников Методы подбора персонала за счёт внешних источников: 1) рекрутинг 2) эксклюзивный поиск 3) head hunting 4) привлечение молодых специалистов (студентов и

1	2	3
		выпускников), посредством производственной практики и стажировки
Формирование базы резюме/анкет	Не формируется (в исключительных случаях сохраняются редких и востребованных специалистов)	Может формироваться, а может не формироваться
Первичный отбор по резюме/анкете	Кандидатов отбирают по следующим критериям 1) образование и квалификация 2) опыт работы 3) дополнительные навыки (например, знание иностранного языка) 4) личностные и профессиональные качества	Фокус внимания на: 1) образование и квалификацию 2) обучение и опыт 3) заявленные личностные качества
Проведение интервью	Применение метода оценки «интервью по компетенциям» (в отдельных случаях может дополнительно применяться профессиональное тестирование).	Использование компетенций в оценочном интервью Описание компетенции состоит из: 1) индикаторов знаний («знает, понимает») 2) индикаторов навыков («умеет, способен») 3) индикаторов владений («владеет, может успешно реализовать»)
Оценка кандидатов на вакансию и отбор из их числа подходящего работника	Оценка проводится на основании проведенного интервью; интервью может проводиться с кандидатом на должность несколько раз; от лица банка в нем могут принимать участие: специалист по работе с персоналом, руководитель подразделения, в котором открыта вакансия, руководитель банка или его заместитель	Может ограничиться коротким интервью или же потребуются тщательная оценка кандидата В общем виде выделяют три фазы процесса отбора: 1) предварительный отбор 2) оценка кандидатов итоговый отбор

Таким образом, в результате исследования выделены специфические особенности подбора персонала в кредитной организации, которые позволяют лучше понять специфику деятельности подобных структур, сформировать собственное мнение потенциальным кандидатам на должности и т. д.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. ФЗ от 02.12.1990 № 395-1 (ред. от 27.12.2018) «О банках и банковской деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) – [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 12.01.2019).

2. Рудько-Силиванов В. В. Организация деятельности центрального банка: учеб.пособие / В. В. Рудько-Силиванов, Н. В. Кучина, М. А. Жевлакова. – М.: КноРус, 2016. 5 с.

3. Черепанов, А. В. Система работы с персоналом в организации: учеб.- практ. пособие, часть 1. – Новосибирск: Золотой колос, 2015. 346 с.

1. Первенцев, А. В. Развитие системы управления персоналом банка в условиях организационных изменений: автореферат диссертации на соискание науч. степени канд. экон. наук / А. В. Первенцев. – М.: МГУУ, 2008. 29 с.

2. Хатламаджиян Д.Г. Особенности и структура банковского персонала: формирование профессиональных компетенций. – Ростов н/Д.: РГУПС, 2012. – 133 с.

3. Карандашев, Д. Почему работодатели не ведут базы резюме – 6 причин от HR-ПРАКТИКА // HR-блог. - Режим доступа: <http://hr-praktika.ru/blog/jobsearch/baza-rezyume/>, свободный (дата обращения 09.02.2019 г.).

4. HR-Portal; Использование модели компетенций в подборе персонала коммерческого банка. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/ispolzovanie-modeli-kompetenci-y-v-podbore-personala-kommercheskogo-banka>, свободный (дата обращения 09.02.2019 г.).

УДК 334.021

ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РАЗВИТИЯ В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Д.Ф. Сухомлинов, студент

К.Д. Чурилова, студент

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматривается понятие социально ориентированных некоммерческих организаций (СО НКО) и их виды. Формы государственной поддержки СО НКО на региональном уровне изучены на примере органов государственной власти Новосибирской области. Также в работе описываются перспективы развития СО НКО в Новосибирской области.

Ключевые слова: социально ориентированные некоммерческие организации (СО НКО), государственная поддержка СО НКО, Сибирский федеральный округ, Новосибирская область.

После вступления в информационную (постиндустриальную) эпоху, все государства сталкиваются с возрастанием роли общественных благ и услуг в жизни общества. Россия не стала исключением: в её Конституции закреплён статус социального государства, объявлено целью создание благоприятных и комфортных условий для жителей всей страны. Становится всё более очевидно, что государству очень сложно обеспечить выполнение этой цели в одиночку. Возникает необходимость в коллективных усилиях всего общества. Примером такой деятельности является создание социально ориентированных некоммерческих организаций (СО НКО) в интересах государства, бизнеса и общества.

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 достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ. Такие организации не ставят своей целью получение прибыли.

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 партнёрства, автономной некоммерческой организации [1].

В отдельный вид выделены социально ориентированные некоммерческие организации. Социально ориентированные некоммерческие организации (СО НКО) – некоммерческие организации, осуществляющие деятельность, направленную на решение социальных проблем, развитие российского гражданского общества.

СО НКО осуществляют разные виды деятельности: социальную поддержку и защиту граждан, охрану окружающей среды и защиту животных, профилактику социально опасных форм поведения граждан, деятельность в области образования, просвещения, науки, культуры, искусства, здравоохранения, профилактики и охраны здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан, физической культуры и спорта и содействие такой деятельности, а также духовному развитию личности, деятельность в сфере патриотического, в том числе военно-патриотического, воспитания граждан России и многое другое.

На конец 2017 года, по данным Министерства юстиции Российской Федерации, общее количество НКО в России составило 223 тысячи зарегистрированных организаций.

При этом в Новосибирской области на тот же период было зарегистрировано 4588 НКО, из них около 3500 СО НКО, 222 религиозные организации, 67 национально-культурных автономий и национальных организаций, 10 казачьих обществ, 64 региональных отделения политических партий, более 120 организаций благотворительной направленности, 34 ветеранские организации с разветвленной сетью местных отделений.

Управлением некоммерческим сектором и государственной поддержкой СО 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 СО 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

В области действует практика конкурсного финансирования СО НКО через предоставление грантов и субсидий. Финансовая поддержка осуществляется также в рамках региональных программ. 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 СО НКО со стороны органов власти области [5].

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 СО НКО, увеличить результативность оказываемых ими услуг.

Одно из главных средств государственной поддержки СО НКО – это предоставление на конкурсной основе грантов некоммерческим организациям [3].

За время реализации Программы Новосибирской области «Государственная поддержка общественных инициатив, социально ориентированных некоммерческих организаций и развития институтов гражданского общества в Новосибирской области на 2015-2020 годы» некоммерческими организациями, получившими государственную поддержку в форме грантов и субсидий, проведено 4000 юридических и психологических консультаций для детей-сирот и выпускников детских домов, 34 одинокие матери прошли социальную реабилитацию, 79 детей возвращено в кровные семьи, более 17 тысяч социальных услуг оказаны выпускникам детских домов, разработана методология постинтернатного сопровождения выпускников детских домов в местах локального проживания, 2000 подростков прошли курс допризывной подготовки и военно-патриотического воспитания и получили первоначальные навыки военной подготовки, в рамках реализации мероприятий СО НКО создано 1679 временных рабочих мест [4].

Деятельность СО НКО способствует социальной стабильности, достижению нового качества экономического роста, развитию инновационных технологий, сохранению и приумножению образовательного, научного, духовного потенциала общества, реализации профессиональных, общественных, любительских интересов населения, защите прав потребителей, экологической безопасности. Поэтому органы власти должны понимать важность развития СО НКО.

Для развития СО НКО в Новосибирской области и увеличения их качества необходимо:

1. обеспечение информационной, консультационной и образовательной поддержки представителей социально ориентированных некоммерческих организаций и добровольческих объединений;

2. стимулирование и поддержка реализации социально значимых проектов и программ социально ориентированных некоммерческих организаций, реализуемых физическими лицами и социально ориентированных некоммерческих организаций;

3. совершенствование механизмов взаимодействия областных исполнительных органов государственной власти Новосибирской области, институтов гражданского общества и социально ориентированных некоммерческих организаций в развитии принципов государственно-общественного партнерства.

Таким образом, через развитие СО НКО общество решает социальные и экономические задачи, построение социально ориентированного устройства страны. Дальнейшие перспективы развития СО НКО зависят во много от того, как активно они будут брать на себя исполнение тех обязательств, которые государство им передает. А государству в свою очередь остаётся поддерживать деятельность социально ориентированных некоммерческих организаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

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. Государственная программа Новосибирской области «Государственная поддержка общественных инициатив, социально ориентированных некоммерческих организаций и развития институтов гражданского общества в Новосибирской области на 2015-2020 годы». Электронный ресурс // Режим доступа. http://minregion.nso.ru/sites/minregionnew.nso.ru/wodby_files/files/document/proekti/gcp/proekt_gp_nso_gos.podderzhka_obshchestvennyh_iniciativ_socialno_orientirovannyh_nekommercheskih_organizacij_i_razvitiya_institutov.docx.

5. Отчет по результатам исследования «Состояние сектора НКО в регионах Сибири». [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://nko.economy.gov.ru/PortalNews/Read/1015>.

6. Клейнер Г. О роли государства и государственного сектора в экономике. – М: Новый Юрист, 2015. 203 с.

УДК 351:332.334(470+571)

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЗЕМЕЛЬНЫМ ФОНДОМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В.С. Федоряк, студент

А.И. Салова, старший преподаватель

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация: в данной статье рассмотрены ключевые моменты, связанные с управлением земельным фондом в РФ, а именно: понятие, категории и разрешенное использование земель, органы, осуществляющие управления земельным фондом.

Ключевые слова: Земельный фонд, категории земель, разрешенное использование, государственное управления земельным фондом.

Управление земельным фондом это организующая деятельность государства по обеспечению рационального использования и охраны земель на основе проведения мероприятий организационного, административно-правового характера в сочетании с экономическими мерами. В земельный фонд Российской Федерации входит вся ее территория, т. е. вся земля (включая водопокрытую) в пределах государственных границ страны.

С целью эффективного управления земельным фондом и контроля за использованием земельных участков, было произведено деление всего земельного фонда России на категории и виды разрешенного использования. Категория земель представляет собой это целевое назначение земли. В связи с этим Земельный Кодекс РФ определяет семь категорий земель:

1. земли сельскохозяйственного назначения;
2. земли населенных пунктов;
3. земли промышленности, энергетики, транспорта, связи, радиовещания, телевидения, информатики, земли для обеспечения космической деятельности, земли обороны, безопасности и земли иного специального назначения;
4. земли особо охраняемых территорий и объектов;
5. земли лесного фонда;
6. земли водного фонда;
7. земли запаса.

Из данных рисунка 1 видно, что в Российской Федерации больше всего земель занято лесным фондом 65,6 %; земли сельхоз назначения занимают -22,6%; земли запаса- 5,3%; остальные 6,5 % поделили между собой земли НП, особого назначения, особо охр.

Природных территорий и земли лесного фонда (Рисунок 1- Структура земельного фонда РФ).

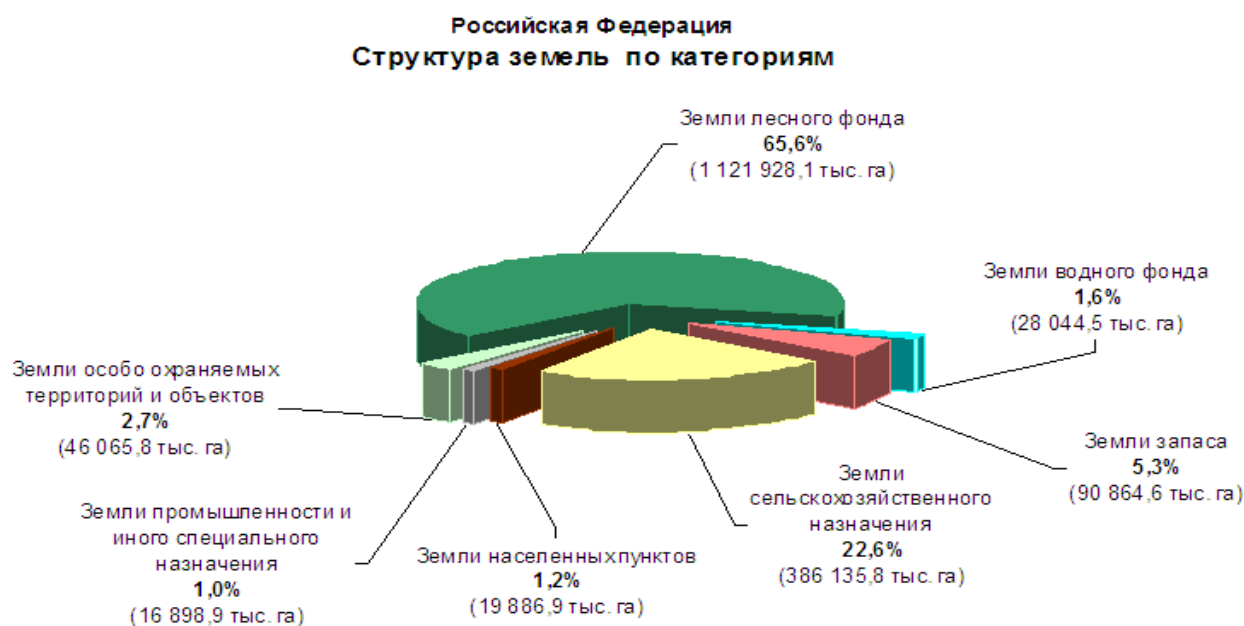


Рисунок 1- Структура земельного фонда РФ

Кроме того, для обеспечения эффективности государственного управления для каждого земельного участка устанавливается разрешенное использование, оно носит уточняющий характер в рамках категории земли. Одним из основных информационным механизмом в сфере управления земельными ресурсами являются данные о надлежащем использовании земель. [3].

Управление земельным фондом, исходя из федеративного устройства Российской Федерации, осуществляется: федеральными органами государственной власти, региональными органами и органами местного самоуправления.

Полномочия федеральных органов исполнительной власти законодатель закрепил в статье 9 Земельного кодекса, основные из них заключаются в: установлении основ федеральной политики в области земельных отношений; ограничение оборотоспособности земельных участков; государственном управлении в сфере осуществления мониторинга земель, государственного земельного надзора и землеустройства; установление порядка резервирования и изъятия земельных участков для государственных и муниципальных нужд; управление землями, находящимися в федеральной собственности и другие.

Компетенция органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации состоит в: резервировании и изъятии земельных участков для нужд субъекта РФ; разработке и реализации региональной программы использования и охраны земли; управлении землями, находящимися в собственности субъектов РФ; иные полномочия, не отнесенные к полномочиям РФ или органов местного самоуправления.

Компетенция муниципальных органов состоит в: управление и распоряжение земельными участками, находящимися в муниципальной собственности; резервирование земель или изъятие земельных участков для муниципальных нужд; установление правил землепользования и застройки; разработка и реализация местных программ использования и охраны земли; предоставлении земельных участков гражданам и юридическим лицам в собственность или пользование, а также иные полномочия по решению вопросов местного значения.

В задачи государства, при осуществлении государственного управления, прежде всего, входит принятие нормативных правовых актов, разработка и осуществление целевых

программ по сохранению и улучшению состояния земельных ресурсов, недопущению их сокращения и нецелевого использования. [4].

Кроме того в зависимости от компетенции органов государственного управления, они подразделяются на две группы: органы общей компетенции - органы государственного управления земельным фондом, которые осуществляют общее руководство и регулирование всех земельно-правовых отношений; органы специальной компетенции - органы государственного управления земельным фондом, наделенные узким кругом полномочий в области управления земельным фондом и выполняющие задачи, ограниченные конкретной сферой управления - мониторинг, землеустройство, ведение государственного земельного кадастра.

К органам общей компетенции относятся представительные и исполнительные органы власти. Данные органы разрабатывают и принимают нормативно-правовые акты в сфере регулирования земельных отношений на своем уровне управления. [2]. К представительным органам государственной власти относятся: Президент Российской Федерации, Совет Федерации и Государственная Дума, а также соответствующие органы субъектов Российской Федерации.

На федеральном уровне созданы органы исполнительные власти специальной компетенции, наделенные полномочиями по управлению земельным фондом. К ним относятся:

- Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии, которая организует единую систему государственного кадастрового учёта недвижимости, государственной регистрации прав на имущество и сделок с ним, а также инфраструктуры пространственных данных РФ, осуществляет государственный земельный надзор, государственный геодезический надзор, мониторинга за использованием земель (кроме земель сельскохозяйственного назначения), контроль за проведением землеустройства и проводит экспертизу землеустроительной документации. В рамках осуществления своей деятельности ведет такие реестры как: единый государственный реестр недвижимости (ЕГРН), Единый государственный реестр саморегулируемых организаций (ГРСО), сводный государственный реестр арбитражных управляющих.

- Федеральное агентство по управлению государственным имуществом; осуществляет функции по управлению федеральным имуществом, в том числе в области земельных отношений. Наиболее важными функциями по управлению земельным фондом являются: проведение единой государственной политики в области имущественных и земельных отношений; разграничение государственной собственности, в том числе на землю, на собственность Российской Федерации, собственность субъектов Российской Федерации и собственность муниципальных образований; осуществление учёта федерального имущества и ведение реестра федерального имущества.

- Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации, осуществляет государственное управление в сфере природопользования, охраны окружающей среды и обеспечения экологической безопасности. В рамках своей деятельности осуществляет контроль за рациональным использованием и охраной недр; использованием и охраной лесного фонда; использованием и охрана водных объектов; особо охраняемые природные территории; обращение с отходами производства и потребления (за исключением радиоактивных) и др.

- Министерство сельского хозяйства Российской Федерации при управлении земельным фондом вырабатывает единую государственную политику в сфере земельных отношений, в том числе мелиорации земель, плодородия почв (в отношении земель сельскохозяйственного назначения) и регулирования рынка сельскохозяйственной продукции.

Органы специальной компетенции для реализации своих полномочий имеют территориальные органы во всех субъектах РФ. Субъекты Российской Федерации и муниципальные образования самостоятельно формируют свои органы для управления

своими земельными ресурсами и наделяют их полномочиями в полном соответствии с федеральным законодательством.

Таким образом, управление земельным фондом представляет собой комплекс мер направленных на рациональное использование земли и ее охрану. Важнейшими элементами управления земельным фондом являются рациональное землеустройство, организация и ведение государственной регистрации прав на землю, государственный контроль и надзор за использованием и охраной земли. Система управления земельным фондом функционирует на трех взаимосвязанных уровнях: федеральном, уровне субъекта РФ и муниципальном уровне, что позволяет обеспечивать системное управление земельным фондом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Земельный кодекс Российской Федерации от 25.10.2001 N 136-ФЗ (ред. от 25.12.2018).
2. Верещагин А.Н. Земельный вопрос в России (политико-правовые аспекты). - М.: Международные отношения, 2016. 192 с.
3. Кадастр недвижимости и мониторинг природных ресурсов 5-я Всероссийская научно-техническая интернет-конференция. под ред. И.А. Басовой. 2015. Издательство: Тульский государственный университет.
4. Новая модель экономического роста:- научно-теоретические проблемы и механизм реализации: материалы Международной научно-практической конференции 22-24 апреля 2014. - пос. Персиановский: Изд-во Донского ГАУ, 2014. С. 203-204.

УДК 331.108.26

ОСОБЕННОСТИ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В БАНКЕ

Д.В. Фиденко, студентка

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Актуализируется необходимость более пристального отношения к организации внутриорганизационного обучения, использованию специфики кредитных организаций. Раскрываются некоторые организационные особенности процесса обучения персонала в банках.

Ключевые слова: внутриорганизационное обучение, банк, обучающиеся, обучающие, виды обучения, формы обучения, методы обучения, процесс обучения, тренинги, банк

В современном, быстро меняющемся мире организации могут добиться успеха, только тогда, когда им удастся повысить методы своей работы на качественно новый уровень. Получить хорошие результаты в управлении организацией можно, если люди обладают знаниями, умениями, навыками и должным настроем. Большинство организаций считают, что вложения средств в обучение персонала – это главный фактор в конкурентной борьбе. Инвестиции в обучение персонала – признак благополучно развивающейся организации, которая думает о будущем. Чтобы организация была конкурентоспособной, следует обучать персонал, это обеспечивает широкую эрудицию, высокую культуру, стратегическое мышление, то есть все те качества, которыми должен обладать современный специалист.

Если раньше многие организации обучали сотрудников бессистемно, то теперь современные организации (а банки, как правило, относятся к таковым, т. к. внедряют в этот процесс современные технологии) стали реализовывать программы и мероприятия по обучению и развитию персонала для достижения стратегических кадровых целей. Формирование постоянно действующей системы обучения дает возможность сократить

риски в банковской деятельности, потому что мотивированный и своевременно обученный сотрудник сможет быстрее и вовремя избежать ошибок, которые способны привести к финансовым потерям.

Под обучением персонала следует понимать – структурированный процесс, который предполагает получение профессионального образования, под руководством экспертов, тренеров и более опытных специалистов организации. Этот процесс может быть плановыми и так же инициирован самим сотрудником.

Внутреннее обучение дает возможность организовать процесс обучения не отрываясь от работы или организовать процесс с минимальной затратой времени, когда сотрудники оказались оторванными. Еще у внутриорганизационного обучения есть преимущество в том, что не нужно тратить деньги на помещение учебного центра, что экономит денежные средства организации. Так же, следует отметить, что методика обучения составляется с учетом специфики организации, знания передаются наглядным способом, и результаты обучения легко контролируются.

Внутриорганизационное обучение осуществляется для специалистов всех уровней для анализа видоизменений законодательства, рассмотрение новых методик банка и трудных вопросов сотрудничества между подразделениями

Функции обучения персонала, по мнению Л. Джуэлла:

1. Поддержки – обеспечивает сотрудниками выполнение своих должностных обязанностей.
2. Мотивации – повышает интерес к работе, рост уверенности сотрудников в успешной деятельности.
3. Социализации – заключается в передаче сотрудникам правил, норм и ценностей организации.

Внутриорганизационное обучение в банке проходит в двух формах:

- дистанционное обучение;
- очное обучение.

Организация внутриорганизационного обучения сотрудников осуществляется с помощью плана корпоративного обучения, который обычно утверждается на год.

Формируется внутриорганизационный план обучения:

- по направлению развития управленческих навыков и деловой эффективности (складывается по итогам оценочных процедур и по результатам анализа потребностей сотрудников в обучении);
- по направлению функциональной подготовки (формируется из заявок руководителей подразделений с учетом специфики работы и из итогов профессионального тестирования);
- по всем направлениям обучения (руководство банка решает обучать персонал в целях развития организации) [2].

В корпоративном плане устанавливается период планирования. Далее план согласуется в установленном порядке и когда его утвердят, доводится до сотрудников организации. В план могут вноситься разного рода изменения, это связано с изменением задач организации, с корректировкой планов подразделений, конъюнктурой рынка и финансовым положением организации.

Кредитная организация должна осуществлять внутриорганизационную систему обучения и развития своих сотрудников, которая не противоречит экономическим условиям и исходит из потребностей внутренней и социальной деятельности.

Внутриорганизационное обучение должно быть комплексным и постоянным, и направлен на обучение всех категорий персонала, таких как руководители, служащие, рабочие.

Такой подход к обучению и развитию сотрудников дает возможность учитывать требования организации, ее экономические возможности и потребности работников, которые заинтересованы в развитии своего потенциала. Как раз личные потребности мотивируют к

организационной трудовой деятельности и являются ключевыми условиями удачного функционирования организации.

Организация процесса обучения складывается из следующих этапов:

1. Разработать план обучения. Планы разрабатываются на основе профиля сотрудников и категорий клиентов, с которыми необходимо работать.
2. Распределить обучающихся. Обучающих распределяют по группам в соответствии с профилем и категорией клиентов, с которыми работают.
3. Непосредственно сам процесс обучения.
4. Контроль. Сотрудники, которые обучаются, сдают экзамен и по результатам экзамена получают сертификат о пройденном обучении.

М. Армстронг утверждает, что обучение персонала это экономически эффективно «основная задача профессионального обучения состоит в том, чтобы помочь организации достичь своих целей, увеличив стоимость ее ключевого ресурса, т.е. работников, которых она нанимает» [3].

Базируясь на данном авторитетном мнении, можно сделать вывод, что стратегическая цель обучения персонала состоит в том, чтобы содействовать организационному развитию и достижению целей организации, с помощью развития сотрудников в ходе подготовки и проведения программ профессионального обучения.

Без поставленной цели, обучение потеряет свою направленность для исполнителей. Цель обучения персонала – это рост конкурентоспособности организации, повышение мотивации и квалификации сотрудников, раскрытие их трудового потенциала. Четко сформулированная цель позволяет определить:

- бюджет обучающих мероприятий;
- материальное, методическое и другое обеспечение обучающих мероприятий;
- время и место проведения мероприятий;
- требования к обучающимся и обучающим;
- критерии для оценки эффективности тренингов, семинаров, учебных программ и т.д.;
- наиболее эффективные методы обучения и их комбинацию.

А также согласовать цели в обучении персоналом с целями в других функциональных областях деятельности организации.

В таблице 1. представлены основные внутриорганизационные методы, с помощью которых организация обучает своих сотрудников (Таблица 1 – Основные методы обучения в банке).

Таблица 1 – Основные методы обучения в банке

Методы обучения	Комментарий
Производственный Инструктаж	Знакомство нового сотрудника с его рабочей обстановкой разъясняя и демонстрируя приемы работы опытным сотрудником
Семинары	Направлены на обработку практических знаний и навыков, конкретных задач под наблюдением эксперта
Стажировки	Направлены на практическое изучение профессиональных технологий под наблюдением опытных сотрудников
Тренинги	Направлены на развитие навыков деловой эффективности в работе с клиентами
Дистанционное обучение	Вид обучения, который заключается в закреплении пройденного материала или подготовки к последующему обучению
Кураторство	Позволяет новому сотруднику развивать способности самостоятельно и качественно выполнять трудовую функцию, происходит адаптация к корпоративной культуре банка и т. п.
Ротация	Позволяет приобрести дополнительные знания и навыки при переходе сотрудников из одного отдела в другой
Лекция	Предназначена для передачи информации конкретного содержания.

Большинство организаций используют тренинг-технологии для того чтобы обеспечить себя грамотными, квалифицированными сотрудниками. Тренинги являются одним из эффективных методов обучения персонала. Целью тренинга является формирование и развитие навыков у сотрудника.

Тренинг-технологии – это структура организационных мер, приемов и операций, которые направлены на выработку заданных алгоритмов сгруппированных действий и способов решения управленческих задач в условиях быстро меняющейся внешней и внутренней среды и потребности принятия правильных управленческих решений.

Тренинг быстро способствует личностному росту сотрудников организации, что делает их профессионалами в своей области. Быстрое развитие сотрудников происходит благодаря тому, что получение знаний происходит через игровые ситуации, а также через активное общение и слушание.

С помощью тренинга можно развивать помимо компетенций и организационные ценности. По мнению А. Журавлева тренинг задает продуктивные для деятельности установки, это важно, так как ошибочные установки, задают неправильный подход к работе [4].

Тренинги для внутриорганизационного обучения способны разрешить такие проблемы организации как:

- повышение эффективности управления персоналом;
- осуществление стратегических изменений [5].

Как правило, каждый квартал в большинстве банков организуются несколько внутренних тренингов, поэтому каждое подразделение задействовано в обучении, как правило, это происходит два или три раза в квартал. По собственному желанию сотрудник любого подразделения имеет возможность посетить любой тренинг. При этом необходимо согласование с руководителем подразделения банка.

Основные подходы к организации тренингов:

- 1) спланированные тренинги, которые включены в организационную программу повышения квалификации и имеют единый график обучения;
- 2) реактивные тренинги нужны для выявления и своевременного решения проблем в управлении организацией;
- 3) имиджевые тренинги служат для развития позитивного образа организации;
- 4) тренинги как демонстрация топ-менеджеров своих достоинств и финансовых возможностей [6].

В конце тренинга участники группы получают новый уровень понимания профессиональной среды, себя в ней и овладевают средствами ее улучшения для достижения целей профессиональной деятельности.

Характерные темы тренингов для банка.

- 1) знакомство сотрудников с видоизменениями нормативной базы по определенному виду деятельности;
- 2) знакомство регламентами и процедурами, которые разработаны в банке;
- 3) знакомство с информационными технологиями и программными средствами;
- 4) знакомство с услугами и технологиями банка;
- 5) рассмотрение вопросов обратной связи;
- 6) ведение переговоров с клиентами;
- 7) дистанционное обучение.

По результатам внутриорганизационного обучения тренер, проверяет в виде устного опроса знаний обучающихся по программе обучения и заполняет оценочный лист. Это необходимо для того, чтобы понять, достигнуты или нет, поставленные цели и как успешно полученные знания и навыки применяются в трудовой деятельности. Так же оценку эффективности нужно проводить для изменения последующих программ обучения.

Можно сделать вывод, что тренинг по развитию компетенций считается экономически эффективным, только тогда, когда он осуществляется службой по управлению

персоналом и проводится в рамках внутриорганизационного обучения и когда затраты на его организацию и проведение меньше от результатов прироста выработки от конкретного сотрудника (группы). По завершении тренинга необходимо оценить его эффективность (включая социальную), как с позиций обучающихся, так и с позиций кредитной организации. Так как организация инвестирует средства в обучение своих сотрудников с целью внедрения важных ей изменений.

Можно сделать вывод, что формирование системы обучения и тренингов для банков является долгим и кропотливым процессом, который при определенных условиях позволяет получать эффективные результаты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2001. 315 с.
2. Мотивация труда персонала финансово-кредитных организаций / под ред. Ю. Г. Одегова. М.: Экзамен, 2010. 128 с.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: пер с англ. СПб.: Питер, 2018. С. 178.
4. Журавлёв А. Специфика обучения с помощью тренингов // Научные исследования в образовании. 2013. №1. С.49-53.
5. Сидоров С. В. Тренинг как форма активного обучения [Электронный ресурс] // Сайт педагога-исследователя. – Режим доступа: <http://si-sv.com/publ/14-1-0-387> (дата обращения: 08.02.2019).
6. 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. С. 126-128.

УДК 331.108

УПРАВЛЕНИЕ ЛОЯЛЬНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА

А.П. Харитонов, студентка

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

А.Г. Шабанов, д-р. пед. наук, профессор

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается сущность лояльности персонала организации, составляющие понятия лояльности персонала. Охарактеризованы типы лояльности персонала организации и основные факторы, которые оказывают влияние на лояльность персонала. Показано влияние лояльности персонала на эффективность деятельности организации.

Ключевые слова: лояльность персонала, типы лояльности персонала, персонал, мотивация.

Лояльность персонала одно из важных условий успеха организации. Исследования лояльности персонала показывают, что при её отсутствии организация имеет низкий рейтинг, теряет ценных сотрудников, прибыль и не конкурентоспособна.

У нелояльных сотрудников низкая трудовая дисциплина и качество работы, они допускают ошибки. Все эти проблемы наносят вред организации. Оптимальное управление лояльностью персонала увеличивает эффективность работы организации.

Лояльность персонала - это характеристика персонала, которая определяет его приверженность к организации, разделение её целей, способов их достижения, доброжелательное отношение к руководству и коллективу и открытое представление своих трудовых мотивов [3].

Данное качество напрямую связано с мотивацией и эффективностью работы, ситуациями, когда работник стремится отстоять интересы организации. Понятие лояльности включает соблюдение конфиденциальности всеми сотрудниками организации, что обеспечивает экономическую и финансовую безопасность и благоприятно сказывается на психологическом климате коллектива.

Лояльным сотрудникам важны цели и интересы организации, они удовлетворены своей работой. Лояльность формирует команду, единый коллектив, в котором все соблюдают нормы и правила.

Такие работники подходят к решению проблемы творчески, берут на себя ответственность, прикладывают максимум усилий для достижения целей организации. Они стремятся быть полезными и избегают ситуаций, которые могут навредить. Лояльность работника по отношению к руководству проявляется в уважении, признавая высокий уровень авторитета.

Основные параметры лояльного сотрудника [1]:

- соблюдение правил, в том числе неофициальных;
- соблюдение правил без давления на сотрудника.

Дополнительные параметры:

- открытое проявление лояльности;
- хорошие взаимоотношения в коллективе;
- общие ценности и цели с организацией;
- честность;
- вовлечённость в общее дело.

Факторы, влияющие на лояльность персонала [4]:

- объективные условия труда;
- организация рабочего места;
- отношения руководства;
- личностные качества сотрудника.

Карьера в организации привлекает работников из-за её престижности, высокой заработной платы, социальных гарантий, стабильной работы, благоприятного психологического климата. Влияет на лояльность и отношение руководителя.

Лояльность во многом зависит от личных качеств сотрудника, его потребностей, характера, воспитания, жизненного опыта. Между лояльностью и продолжительностью работы есть зависимость: чем больше стаж работы в организации, тем выше лояльность.

Основные компоненты лояльности персонала [8]:

– Эмоциональный – основан на привязанности к организации, дружеском отношении с коллективом. Зависит от социально-психологических потребностей человека в общении, безопасности, принадлежности к группе.

– Прагматический – базируется на сравнении преимуществ в работе и возможных потерь. Если перевешивает первая чаша весов, то лояльность обусловлена определёнными выгодами.

– Нормативный – основан на выполнении обязанностей, связанных с ответственностью за выполнение условий трудового договора.

Рассмотрим уровни лояльности на основе взглядов К. В. Харского [10]:

1. Нулевая лояльность (отсутствие) проявляется у тех сотрудников, которые не сформировали своё отношение к организации (новое место работы, о котором ещё мало знают).

2. Скрытая нелояльность проявляется в выполнении правил и норм организации, по причине, что сотрудник боится наказания или ожидает вознаграждение.

3. Открытая нелояльность проявляется в несоблюдении ценностей, потребительском отношении, обмане.

4. Лояльность на уровне внешних атрибутов проявляется, когда сотрудник носит знаки компании, поддерживает фирменный стиль, при этом внешние атрибуты не позволяют демонстрировать нелояльность.

5. Лояльность на уровне поступков проявляется в соблюдении традиций организации. Этот уровень лояльности не требует от сотрудника усилий, так как человек копирует поведение сотрудников.

6. Лояльность на уровне убеждений свойственна руководителям среднего и высшего звена. Такие сотрудники мотивированы, ответственны, склонны доверять руководству.

7. Лояльность на уровне идентичности, такие сотрудники преданы, верны организации. Это самый высокий уровень лояльности. Такой сотрудник связывает свою жизнь с организацией, он отлично мотивирован и эффективен.

Провести диагностику коллектива или конкретного сотрудника можно с помощью наблюдения и детального анализа действий, но стоит учитывать, что эта характеристика динамична. Так как на неё влияют различные условия – от стиля руководства, до набора критериев лояльности, которые зависят от корпоративной культуры организации [9].

Оценка лояльности отдельного работника, подразделения или коллектива в целом предваряет любую программу, направленную на развитие лояльности. На её основе строится мотивация персонала. При повторном проведении оценки, можно заметить тенденции, которые проявляются в организации.

Точная оценка лояльности позволяет руководству получить обратную связь от сотрудников и ответить на вопросы, связанные с бизнесом. Они касаются системы мотивации, ожиданий работников и развития возможностей отдельных сотрудников, согласно кадровой стратегии организации.

При развитии лояльности важно усиливать её составляющие [5]:

- удовлетворённость сотрудника работой;
- доверие сотрудников к руководству;
- адекватное отношение между сотрудниками.

Рост лояльности основывается на следующих действиях:

- изучение уровня лояльности персонала;
- разработка программы повышения лояльности;
- получение обратной связи после завершения программы, что бы выяснить результат.

Управление лояльностью персонала – процесс, которым занимаются специалисты службы персонала или внешние консультанты. Эта работа, которая требует изменений в организации в целом, корпоративной культуре, методах управления предполагает участие топ-менеджмента.

Развить преданность персонала гораздо сложнее, чем поверхностно улучшить кадровую стратегию. Добиться преданности сотрудников – одна из важных задач руководства и кадровой службы. Ставя задачу развития лояльности персонала необходимо скорректировать цели и ценности организации.

Необходимо предусмотреть трудности и противоречия в реализации программы. Иногда необходимо устранить нелояльных работников, которые мешают решению задачи. Увеличение лояльности персонала будет способствовать повышению эффективности организации [11].

Главную роль в создании программы играет система управления и контроля персонала. Она предусматривает обучение и повышение квалификации сотрудников. Этот фактор влияет на мотивацию персонала, укрепляет самооценку, стимулирует к эффективному выполнению работы.

Правильно подобранные тренинги, грамотное их проведение откроют новые возможности и цели в работе. Важно измерить степень отдачи, отследить как усвоены новые знания и как они применяются. Также необходимо оценивать преданность сотрудников к

организации. Для этого службе персонала необходимо контролировать качество работы сотрудников, уровень мотивации и лояльности.

Важно следить за изменением отношения персонала к организации и активно выстраивать систему мотивации. Только так можно добиться преданности сотрудников и заинтересованности в целях организации. Для этого необходимо корректно сформулировать миссию организации и объяснить её работникам.

Мероприятия по повышению лояльности персонала [12]:

- формулирование и доведение миссии организации до персонала;
- тренинг командообразования для сотрудников;
- внутренние СМИ;
- корпоративные мероприятия, создающие чувство гордости за свою организацию.

Выбор мероприятия зависит от результата оценки лояльности персонала, от поставленной задачи и ответа на вопрос: до какого уровня повышать лояльность и у каких сотрудников?

Изначально развитие лояльности требует больших затрат. Однако если всё сделать правильно, то лояльность начнёт в скором времени работать на организацию.

Таким образом, лояльность персонала – это социально-психологическая установка работника, которая характеризуется разделением ценностей и целей организации, принятием её правил и норм, желанием работать в данном месте и достигать поставленных целей.

Понятие лояльности делает акцент на эмоциональном состоянии работника и сознательных действий, которые повышают эффективность организации. Исследуя лояльность персонала необходимо учитывать тот факт, что признаки лояльного поведения могут изменяться из-за особенностей корпоративной культуры.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2015.
2. Доминьяк В. И. Лояльность персонала как социально-психологическая установка // Тезисы научно-практической конференции «Ананьевские чтения – 2007» / под ред. А. А. Крылова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000.
3. Занковский А. Н. Организационная психология. 2-е изд. М.: Флинта; МПСИ, 2014.
4. Ковров А. В. Лояльность персонала. М.: Бератор, 2014.
5. Ковров А. В. Предатели: «Пятая колонна в организации». М.: Арсин, 2016.
6. Магура М. И., Курбатова М. Б. Современные персонал-технологии // Управление персоналом. 2001. № 6. Гл. 9: Организационная приверженность. С. 45-50.
7. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. СПб.: Питер, 2013.
8. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб.: Речь, 2016.
9. Ребзуев Б. Г. Четырехслойная модель аффективной преданности: Опыт применения на российской выборке // Психологический журнал. 2006. Т. 27. № 2. С. 44-59.
10. Харский К. В. Благонадежность и лояльность персонала. СПб.: Питер, 2013.
11. Чудакова Е. А. Система управления удовлетворенностью и лояльностью персонала // Управление человеческим потенциалом. 2015. № 3. С. 35-41.
12. Яхонтова Е. С. Управление ценностями как элемент управления человеческими ресурсами компании // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. № 4. С. 25-32.

CHINESE INVESTMENTS IN RUSSIA: CURRENT STATE AND PROBLEMS

V. Tszin, student

Research adviser: T.I. Gromoglasova, Cand. Sci. (Philology), Head of the Chair of Foreign Languages

Novosibirsk State University of Economics and Management

Annotation. The article is devoted to Russian investment environment, in particular its attractiveness for Chinese companies. Factors that facilitate increase of investment projects, as well as possible obstacles are discussed. A special attention is given to the role of government in investment policy.

Key words: investment policy, Russian investment environment, Russia-China economic relations.

Russian investment environment has been getting more comfortable for Chinese investors during the last 10 years. Today Chinese investors are interested not only in Russian natural resources, but also in estate market and health care. These are the fields that China implemented a complex of investment in. In August 2017, the State Council of the People's Republic of China released a guideline on overseas investment outlining the sectors of interest. These restrictions included sectors that Chinese businesses had already heavily invested in in the West, real estate being the top of the list.

China's investment strategy abroad is based on several milestones: investing for energy shortage reasons, investing for political reasons, constructing projects in the Belt and Road Initiative overseas, and conducting projects connected with China's export of technology and equipment. All of them are aimed at reaching one of these goals: sustain or expand political partnerships, get immediate / short-term returns on investment, increase the presence of Chinese business abroad.

Energy consumption per capita remains very high in China with crude oil and natural gas. Russia, the world's major energy provider and China's neighbour, is therefore an important strategic partner in energy projects and new energy initiatives. This is consistent with the fact that Russia is currently China's top oil supplier with deliveries in excess of 1.5 million barrels per day. Considering Russia's capability to exploit low-cost energy projects, its close proximity, and its weakened stance at the negotiating table due to Western sanctions, Russia remains a comfortable solution for China's energy needs.

A great example of Chinese investment in Russian market is Fosun Group. In January 2017 Group Chairman Wang Zongbin met the first Deputy Prime Minister Igor Shuvalov and informed him that Russian market is one of the main directions for long-term investment of Fosun Group, as the main industry for investment, natural resources, real estate and health care. This very year, Fosun Group, together with the company Avica Ruben Vardanyan, acquired a historically significant object in "Voentorg". The amount of the transaction was not disclosed, but analysts estimated it at about \$170 million. This was the first purchase of Fosun Group in Russian real estate market.

Right now, there is no substantial mid-level investment coming from China to Russia. Chinese investment is divided into agreements made at the top level and smaller businesses testing the waters. Many projects are announced, but only a small percentage takes place. Most of the investment decisions are executed through state controlled actors. Russian market remains unknown for the Chinese, although there is more and more investment activity between the two states. In China, most state companies are directed to support local businesses or communities and, given domestic pressures due to slowdown, have been recently told not to invest too much outside of China. It is reasonable to expect that with more business getting familiar with Russian market, there will be more interest in investment projects as well.

ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Т.А. Чижова, магистрант

А.В. Черепанов, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье актуализирована проблема применения оценки персонала при подборе персонала в системе управления персоналом организации на основе компетентностного подхода. Рассмотрена практика применения модели компетенций при подборе персонала в исследуемой организации АО НИИЭП. Материалом для написания данной статьи являются труды отечественных и зарубежных ученых и практиков, собственный практический опыт авторов.

Ключевые слова: подбор персонала, наем персонала, отбор персонала, оценка персонала, компетенция, компетентность, модель компетенций, кластер компетенций, поведенческий индикатор.

Одной из важнейших и первоочередных задач службы управления персоналом организации является подбор квалифицированного персонала. В настоящее время этот процесс достаточно сложен, т. к. современные организации и бизнес-процессы постоянно меняются, «...новизна целей требует для их достижения развития многообразных межфункциональных связей, применения коллективных методов принятия решений, создания структур органического типа, инновационной организационной культуры, лидерства, формирования новых мотивационных моделей» [1, с. 3].

Соответственно постоянно меняются и требования к персоналу. Кроме того, кадровая политика организации должна стремиться к тому, чтобы не просто закрыть имеющиеся вакансии, но и способствовать закреплению работника на предприятии, т. е. иметь программы адаптации новых работников, реализовывать дальнейшее обучение, планировать профессиональную карьеру, а также содействовать выявлению потенциальных возможностей персонала.

Основными условиями подбора и расстановки кадров для успешной работы организации с учетом объема, характера и сложности выполняемых работ являются равномерная и полная загрузка работников с учетом специфики рабочего места, использование персонала в соответствии с его профессией и квалификацией, возможность взаимозаменяемости работников, установление личной ответственности за качество выполняемой работы.

Требования к кандидату должны быть сформулированы и описаны в должностных инструкциях, моделях компетенций, картах рабочего места с учетом профессиональных стандартов. Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции [2].

В настоящее время службы управления персоналом явно испытывают необходимость в более обоснованных, надежных и эффективных методах. Поэтапное проведение проверки профессиональных и личностных качеств кандидата, основанное на взаимодополняющих методах их выявления, однозначно способствует повышению эффективности подбора персонала. Таким методом является отбор персонала методом оценки компетенций потенциального работника.

Компетентностный подход предоставляет широкие возможности для описания профессиональных и личностных аспектов, которые нужны для достижения высокого уровня эффективности организации в целом. Создание модели компетенций – первоочередной этап комплексной системы оценки кандидатов [3].

В настоящее время на основе *моделей компетенций* базируются процедуры оценки, подбора, развития и обучения персонала, работа с кадровым резервом, а так же используется в формировании системы стимулирования персонала. Группа зарубежных авторов считают что «ключевым аспектом компетенций является не просто уровень сотрудника по определенной компетенции. В данном случае важно, чтобы требования к компетенциям рабочей силы были четко дифференцированы по движущим факторам стратегической эффективности» [4].

Разработке модели компетенций следует уделить особенное внимание. Рекомендуется не использовать уже готовые модели компетенций, а разработать свои, с учетом уникальности требований к должности и требований к наличию профессионального опыта личностно-деловых важных качеств, для выполнения должностных обязанностей. При создании модели компетенций необходимо ориентироваться на три основных принципа:

1. *Принцип единства разработки и реализации* (участие в разработке модели специалистов, которые будут применять эту модель).
2. *Информационный принцип* (использование полной и достоверной информации об организации и требований к должности).
3. *Принцип учета интересов* (стандарты поведения, включенные в компетенции, должны подходить всем кадрам, так же как и формы применения должны соответствовать интересам организации).

Обобщенная схема создания модели компетенций состоит из следующих этапов:

1. Формулировка стратегии и целей организации (в т. ч. в области управления персоналом).
2. Определение ключевых задач деятельности персонала с учетом организационных целей и особенностей стратегии организации.
3. Выявление определенных поведенческих реакций, которые должен проявить кандидат в процессе решения кейсов или практических задач.
4. Вычленение из общей массы характеристик самых необходимых и группировка выделенных индикаторов в кластеры компетенций. Создание шкалы оценки в каждом уровне компетенций, чтобы описать недопустимый, допустимый и выдающийся уровни поведения сотрудников на рабочем месте. В настоящее время, выделяет пятиступенчатую градацию выраженности компетенций:

- 1) Негативный уровень – некомпетентность.
- 2) Уровень понимания важности – формирующаяся компетентность.
- 3) Базовый – компетентность.
- 4) Сильный уровень – высокая компетентность.
- 5) Лидерский уровень – транслируемая компетентность.

Набор элементов входящих в описание модели компетенций зависит от практического применения модели компетенций. Однако чем больше компетенций содержит модель, тем труднее ее применить.

АО «Научно-исследовательский институт электронных приборов» (АО НИИЭП), территориально расположено в г. Новосибирске. В настоящее время является ведущей российской организацией. Основные виды деятельности:

- создание систем ближней локации (в диапазоне электромагнитных волн от дециметрового до оптического);
- производство бортовых вычислительных машин и автоматики для различных систем вооружения и военной техники.

Для эффективного подбора кандидатов на должности руководителей низшего звена, а также для дальнейшей оценки их деятельности службой управления персоналом АО НИИЭП используется профильная модель компетенций, включающая семь компетенций с подробным описанием поведенческих индикаторов с максимальной выраженностью, представленных в таблице 1 (Таблица 1 - Профильная модель компетенций руководителя низшего звена).

Таблица 1 – Профильная модель компетенций руководителя низшего звена

Кластер	Компетенция	Поведенческий индикатор
Организационно-деловые компетенции	Ориентация на достижения (способность достигать намеченных результатов даже под давлением обстоятельств и других людей)	Формулирует цели, определяя четкие конечные и основные критерии. Преобразует проблемы в задачи, для достижения цели
	Работа с информацией и принятие решений (способность структурировать, анализировать и систематизировать получаемую информацию и принимать на основе этой информации управленческие решения)	Обладает системным видением и способностью структурировать и анализировать полученную информацию, умеет прогнозировать показатели работы, предвидит возможные проблемы, предпринимает своевременные меры по их устранению
Коммуникативно-личностные компетенции	Коммуникативные навыки (эффективное общение, умение вести переговоры)	Обладает грамотной речью, умеет убеждать и слушать собеседника. Способность к самопрезентации
	Организация собственной деятельности (способность планировать, организовывать и распределять свое рабочее время)	Максимально эффективно использует свое рабочее время, распределяет энергию, ресурсы, время, по приоритетным задачам. Использует делегирование как способ экономии времени и развития подчиненных
Управленческие навыки	Планирование деятельности и организаторские способности (способность руководителя ставить задачи, организовывать, направлять и координировать деятельность)	Знает все тонкости и нюансы работы, может продемонстрировать или объяснить эффективные способы их выполнения. Может разработать инструменты контроля и способен управлять изменениями систематично, максимально быстро и эффективно
	Мотивирование и развитие сотрудников (способность руководителя создавать условия, при которых подчиненные будут с желанием выполнять свои обязанности)	Умеет выявлять потребности, сильные и слабые стороны сотрудников и учитывать их при выборе способа мотивации. Осознает необходимость обучения персонала и проводит его систематично и запланировано. Знает и чувствует социально-психологический климат в коллективе, и может эффективно влиять на него
	Стратегическое мышление и эффективное целеполагание (способность руководителя претворять в жизнь свои решения и влиять на принятие решений другими)	Умеет добиваться поддержки коллег и подчиненных, пользуется у коллег и подчиненных авторитетом. Умеет эффективно и уверенно управлять группой, ориентируется в непредвиденных ситуациях

Структура профильной модели компетенции включает в себя несколько степеней проявления компетенций: 1 – «Уровень некомпетентности», 2 – «Уровень, знаний», 3 – «Уровень опыта», 4 – «Уровень мастерства». Она состоит из четко сформулированных параметров требований к должности и критериям оценки кандидата. Фрагмент профильной модели компетенций руководителя низшего звена «Работа с информацией и принятие решений» представлен в таблице 2 (Таблица 2 - Фрагмент профильной модели компетенций руководителя низшего звена).

Таблица 2 – Фрагмент профильной модели компетенций руководителя низшего звена

Уровень	Проявление компетенции
4	Способен выделить даже неочевидные факторы, создающие проблему Систематически собирает и безошибочно структурирует всю необходимую для анализа информацию Принимаемые решения основываются на точном анализе, отслеживает последствия принятых решений Точно прогнозирует показатели работы, предвидит возможные проблемы и предпринимает своевременные меры
3	Способен определить основные влияющие факторы, создающие проблему Регулярно собирает и структурирует всю необходимую для анализа информацию Решения основываются на предварительном анализе, старается в случае необходимости принимать корректирующее решение В прогнозах показателей работы возможны незначительные отклонения, как правило предвидит возможные проблемы
2	Факторы, создающие проблему, часто выделяются ошибочно Анализ информации собирает эпизодически, может не знать, по каким признакам ее структурировать Решения часто основываются на непроверенной информации или на эмоциях Понимает необходимость анализа и прогнозирования работы, но прогнозы, как правило, ошибочны
1	Не видит основные факторы, создающие проблему, видеть систему за частностями Не знает, как и не умеет собирать и структурировать собранную информацию, полученная информация не является основанием для принятия корректирующих решений Не считает нужным прогнозировать показатели работы, не видит возможных проблем

Таким образом, модель компетенций является действенным методом оценки при подборе персонала, позволяя формировать «портрет» необходимого кандидата и оценивать соискателей на предмет соответствия данным требованиям. Следует отметить, что при реализации стратегии подбора персонала полностью построенной на компетенциях необходимо применять иные виды отбора персонала по формальным признакам, особенно на предварительном этапе выборки, так как отбор по компетенциям не заменяет их, а дополняет.

При отборе кандидатов важно оценивать не только необходимые ключевые компетенции, но и дополнительные, позволяющие оценить потенциал претендента. В дальнейшем, при условии положительного решения о приеме данного кандидата на работу, такие компетенции подлежат развитию, так как являются повышающими ценность данного работника.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Черепанов А.В. Развитие ключевых компетенций менеджеров как фактор достижения стратегических целей организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 13.11.2011. – Новосибирск: Сибирская академия финансов и банковского дела, 2011. 28 с.
2. Киселева М. Н. Оценка персонала. – СПб: Питер. 2015. С. 67.
3. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О. Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 122 с. + Доп. материалы. Электронный ресурс; Режим доступа. <http://www.znanium.com> (дата обращения 12.10.2018).
4. Хьюзлид М., Беккер Б., Битти Р. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию. М.: Вильямс, 2017. С. 41.

УДК 65.014

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ В СФЕРЕ ДЕТСКОГО ОТДЫХА

В.А. Шабунина, студентка

И.П. Бушуева, канд. социол. наук, доцент

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация. Развитие представлений о команде вносит определенный вклад в теорию педагогических коллективов, дополняя её представлениями о коллективной и командной фазах деятельности педагогического отряда. Разработка модели формирования педагогического отряда как команды позволяет дополнить теоретическое представление о процессе формирования педагогических коллективов, акцентируя внимание на процессе формирования педагогической команды и процессе становления членов команды как педагогов.

Ключевые слова: команда, командная роль, управленческая команда, модель управленческой команды.

Успех работы любого детского оздоровительного учреждения во многом зависит от уровня профессионализма и слаженности педагогической команды. Умение ставить цели и добиваться результатов, раскрывать потенциал каждого члена команды и поддерживать мотивацию на совместную работу, может послужить конкурентным преимуществом [1].

Под командой чаще всего понимается группа людей, объединенных достижением общей цели, во многом соответствующей личным целям каждого из членов [2]. Педагогическая же команда – это группа педагогов, организованных для совместной работы ради достижения общей цели и разделяющих ответственность за полученные результаты. Общеизвестно, что без команды даже хорошо организованное и четко функционирующее предприятие не всегда оказывается эффективным, так как его сотрудники не имеют четких регламентов взаимодействия и полномочий [3].

Нами инициировано и проведено исследование на выявление командных ролей в ДСОЛКД «Юбилейный» – детском санаторно-оздоровительном лагере круглогодичного действия, который начал свою работу еще в 1967 году. Эффективная организация каникулярного отдыха, оздоровления и занятости детей ДСОЛКД «Юбилейный» предполагает решение целого комплекса психолого-педагогических, методических и управленческих задач [4]. Для обеспечения полноценного детского отдыха каждую смену в лагере «Юбилейный» работает более 100 сотрудников. Для реализации задач смены работает постоянная педагогическая команда в составе 50 специалистов.

В исследовании особенностей управленческой команды в сфере детского отдыха приняло участие 50 человек в возрасте от 16 до 40 лет, со стажем педагогической работы от 1

года до 12 лет. Сложившийся кадровый состав санаторно-оздоровительного лагеря благоприятно влияет на развитие трудового потенциала команды и на работу всего педагогического коллектива в целом. В ходе исследования были опрошены педагогические работники разных должностей: заместитель директора, педагоги-организаторы, методисты, педагоги дополнительного образования, вожатые детского лагеря.

Для проведения исследования командных ролей выбраны следующие методики:

1. Тест Р.М. Белбина «Командные роли». Классификация ролей в группе [5].
2. Методика Е. Жарикова и Е. Крушельницкого «Диагностика лидерских способностей» [6].
3. Определение установок на тип профессионального развития (Тест Work) [7].

В ходе исследования проведена диагностика лидерских способностей, распределения командных ролей, соотношения командных ролей к лидерским способностям членов команды, типов профессионального развития. К тому же стабильность управленческой команды позволила провести исследование в динамике с разницей в 2 года.

По результатам диагностики лидерских способностей (Рисунок 1 – Диагностика лидерских способностей) установлено, что 40% членов команды обладают лидерскими способностями. Из них 14% – склоны к диктату и четверть (26%) обладают сильным лидерством. Лидеры, обладающие высокой эмоциональной и социальной интуицией способны создать в организации такую атмосферу, в которой 60% респондентов имеют возможность раскрыть свой потенциал, добиваясь высоких личных и коллективных результатов.



Рисунок 1 – Диагностика лидерских способностей

В организации присутствуют все 8 командных ролей (Рисунок 2 – Распределение командных ролей), взаимосвязанных между собой и дополняющих друг друга оптимальным образом, что свидетельствует о достаточной сбалансированности команды.

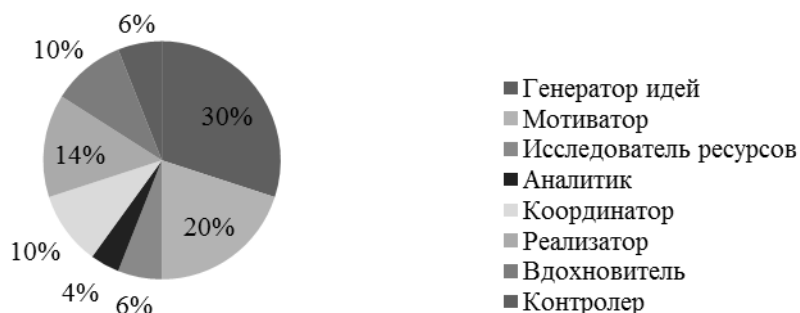


Рисунок 2 – Распределение командных ролей

Изучение соотношения командных ролей к лидерским способностям показывает, что в команде есть роли (мотиватор, контролер), которые способны к диктату (Таблица 1 – Соотношение командных ролей к лидерским способностям). В таком случае присутствует угроза, связанная с тем, что у лидеров с такими способностями присутствует склонность к

недовольству, раздраженности и нетерпению, а также тенденция беспокойства по поводу мелочей. Данным ролям необходимо развивать в себе коммуникативные способности. Важно отметить, что у координатора и генератора идей лидерские способности выражены средне, что может быть свидетельством их нерешительность в моментах принятия решения. Для устранения выявленных недостатков, сотрудникам, выполняющим описанные роли, необходимо развивать коммуникативные способности.

Таблица 1 – Соотношение командных ролей к лидерским способностям

Командная роль	Склонен к диктату	Выражено сильно	Выражено средне	Выражено слабо
Генератор идей	0%	40%	33%	27%
Мотиватор	50%	50%	0%	0%
Исследователь ресурсов	0%	0%	34%	66%
Координатор	0%	0%	80%	20%
Вдохновитель	0%	20%	60%	20%
Аналитик	0%	0%	50%	50%
Реализатор	0%	14%	28%	58%
Контролер	67%	0%	33%	0%

Исследование по определению командных ролей проходило в два этапа. В сравнении с 2017 годом педагогическая команда изменилась на 40 %. По сравнению с 2017 годом командные роли изменились с «вдохновитель» и «исследователь ресурсов» на «генератор идей» и «мотиватор» (Рисунок 3 – Изменение командных ролей со временем).

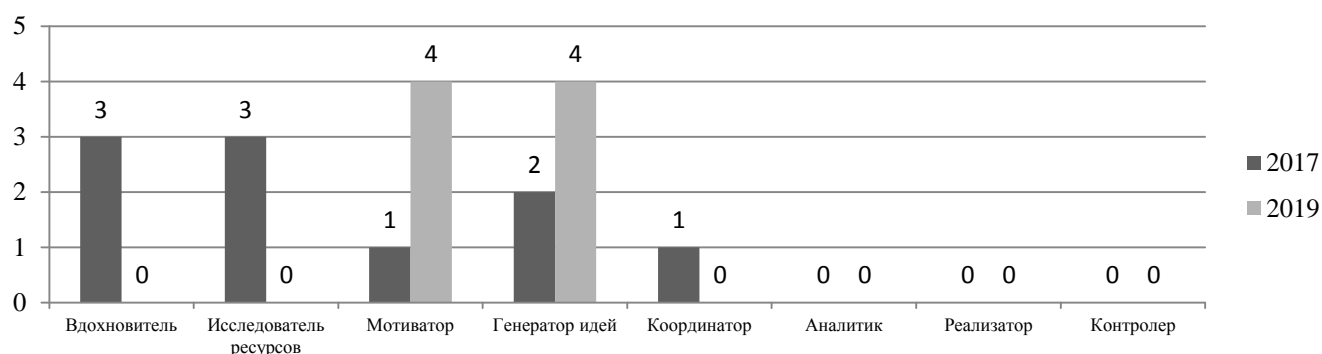


Рисунок 3 – Изменение командных ролей со временем

Изменение командных ролей произошло за счет организационных мероприятий, таких как: изменение в должности; получение образования; награждение нагрудным знаком «За верность детству» и иные заслуги.

По результатам определения установок на тип профессионального развития (Рисунок 4 – Тип профессионального развития) выявлено, что в команде преобладает тип профессионального развития «специалист-творец» (36%) и «творец» (28 %). Данные результаты связаны со спецификой деятельности, так как данные позиции, главным образом, определяются стратегической направленностью на творчество, внутреннюю мотивацию труда, профессиональную активность и лидерство.

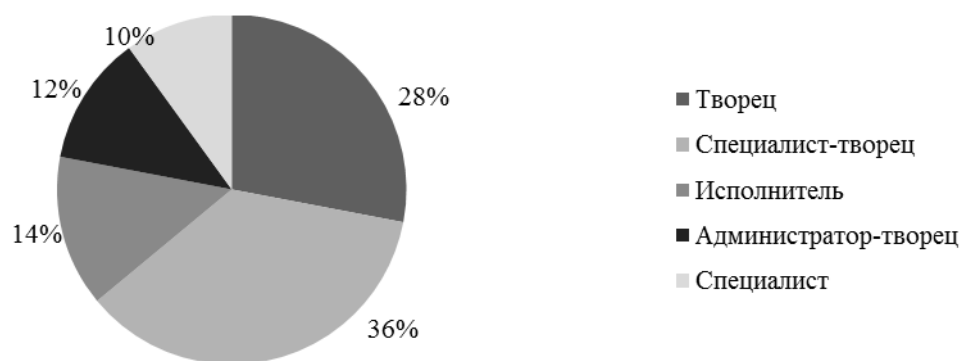


Рисунок 4 – Тип профессионального развития

Соотношение командных ролей с типом профессионального развития (Рисунок 5 – Соотношение командных ролей с типом профессионального развития) связано со спецификой педагогической команды. Так как в детском лагере необходимо, чтобы команда складывалась из таких сотрудников, которые вносят дух новизны, правильно применяют «подручные средства» для достижения общих целей, направлены на внутреннюю мотивацию труда, установкой на профессиональную активность и лидерство.

Таким образом, можно сделать вывод, что команда, в которой есть исполнители всех восьми ролей, будет эффективно работать над выполнением любого задания. Все участники предрасположены к выполнению разных ролей, что исключает вероятность конкурентной борьбы. Участники соответствуют отведенной им роли и могут справиться с индивидуальными функциональными задачами, а также обладают гибкостью для приспособления к меняющимся обстоятельствам.

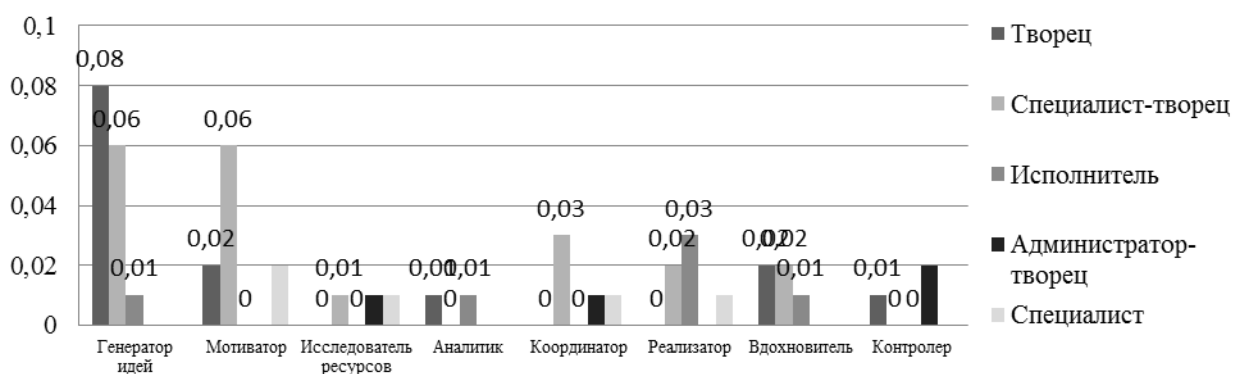


Рисунок 5 – Соотношение командных ролей с типом профессионального развития

Модель управленческой команды, складывающаяся в ДСОЛКД «Юбилейный» предполагает создание педагогической команды для решения определенных педагогических целей, объединенных в организационную структуру на принципах демократии, лидерства, целевом согласовании и обеспечении педагогического единства.

В реальной жизни не встречается чистых представителей какой-либо роли. Как правило, человек имеет предрасположенность сразу к нескольким ролевым командным позициям. Поэтому важно определить доминирующую сторону и правильно задействовать ее для достижения общих целей.

Педагогическая команда является уникальным ресурсом, который необходим для динамичной жизни и успешного развития образовательного учреждения в условиях возрастающей конкуренции. В связи с этим одна из приоритетных функций управления определяется как формирование команды и повышение ее эффективности.[7]

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Шапоринский, С. А. Обучение и научное познание. – М.: Педагогика, 2014. 208с.

2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом. Теория и практика. Система управления персоналом. - М.: Проспект, 2016. 462 с.
3. Иванов И.П. Творческое содружество поколений как условие формирования команды: Дисс. док. пед. наук. - Л.: ЛГПИ им. А. И. Герцена, 2013. 215с.
4. О лагере // Лагерь Юбилейный - официальный сайт. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://xn--80acfibriakfy4a3mh4a.xn--p1ai/> (дата обращения: 17. 02. 2019).
5. Белбин Р. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. / пер с англ. - М.: НРРО, 2015. 315 с.
6. Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. 2002. С. 316-320.
7. Жуковский И.В. Особенности создания педагогической команды. // Формирование педагогической задачи, 2016. – №3. С.43-50.

УДК 664.6/ 664.87

«ТЕНЕВОЙ» ОБОРОТ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ В РФ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ СТРАНЫ

А.С. Шерстков, студент

Научный руководитель: Д.В. Куницын, канд. экон. наук, доцент

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация. В данной статье рассмотрены такие понятия, как «экономическая безопасность» и «теневой оборот», их взаимосвязь, а также методы борьбы и возможные решения проблем, которые связаны с теневым оборотом денежных средств в Российской Федерации. В ходе исследования статистических данных опроса граждан РФ были представлены основные секторы, где, по их мнению, преобладает теневая экономика.

Ключевые слова: экономическая безопасность, национальная безопасность, теневая экономика, теневой сектор экономики, серая экономика

Понятие «экономическая безопасность» неделимо связано с понятием «национальная безопасность». Экономика – это одна из жизненно важных частей деятельности как личности, так и в целом общества и государства, исходя из этого можно сказать, что обеспечение национальной безопасности по существу невозможно без личного участия каждого гражданина, проживающего на территории государства.

В понятии «экономическая безопасность» можно выделить три составных части:

Во-первых, это достаточность финансово-экономических ресурсов для обеспечения высокого уровня национальной безопасности страны, в первую очередь – ее обороноспособности за счет модернизации и усовершенствования вооруженных сил.

Во-вторых, создание благоприятных условий для стабильного и качественного развития экономики в стране, причем для всех легальных секторов экономики без исключения. Данные условия распространяются не только на государственный, но и на частный сектор, в том числе, на частное предпринимательство, иначе говоря, на все уровни - государства, общества и личности.

В-третьих, защита экономических интересов государства, общества и личности от внешних и внутренних угроз. Данная часть необходима для всех стран, которые являются частью глобальной экономики.

Теневая экономика – это процессы, которые не оглашаются, максимально скрываются участниками данной деятельности, они не контролируются ни государством, ни обществом, их невозможно точно измерить и показать в официальной государственной статистике.

Теневые доходы и финансовые потоки, которые скрыты от налоговых органов, приводят к уменьшению налогооблагаемой базы и, следовательно, из этого, к увеличению налоговой нагрузки для законопослушных налогоплательщиков. Образующиеся дисбалансы в налоговой нагрузке ведут к снижению конкурентоспособности честных налогоплательщиков, тем самым вынуждая и их к уходу в теневую экономическую деятельность. Существование теневого сектора экономики – это комплексная проблема, которая имеет не только экономические, но политические, социальные и даже психологические причины.

Структуру теневой экономики в Российской Федерации можно разделить на три блока:

1. Серая экономика. К ней относится деятельность, которая ориентирована на удовлетворение нормальных потребностей общества, но которая осуществляется в неконтролируемых государством формах, и основной целью которой является извлечение неконтролируемого дохода, уклонения от налогов и таможенных платежей.

2. Фиктивная экономика. Это предпринимательская или иная экономическая деятельность, которая сопряжена с определенными обманами, подлогами, фальсификациями, мошенничеством. Примером подобной экономической деятельности являются: изготовление и сбыт поддельных ценных бумаг, обман при получении кредитов и их использовании, фальшивомонетничество и т.д.

3. Черная экономика. Данная деятельность ориентирована на удовлетворение деструктивных потребностей (проституция, похищение людей, наркобизнес, торговля оружием и т.д.), а также на получение доходов от различных видов профессиональной преступной деятельности (скупка краденого, торговля золотом и т.д.)

По оценкам МВФ в 2014 объем теневой экономики составил 20-25% ВВП. Согласно исследованиям АССА (ассоциация дипломированных сертифицированных бухгалтеров) в сфере теневых экономик на 2016 год Россия занимает четвертое место в рейтинге среди 28 стран, объем теневого оборота составляет 39% от ВВП страны [3].

Ниже представлен рисунок, на котором указаны сферы и институты, подверженные коррупции согласно опросу 2015 года.

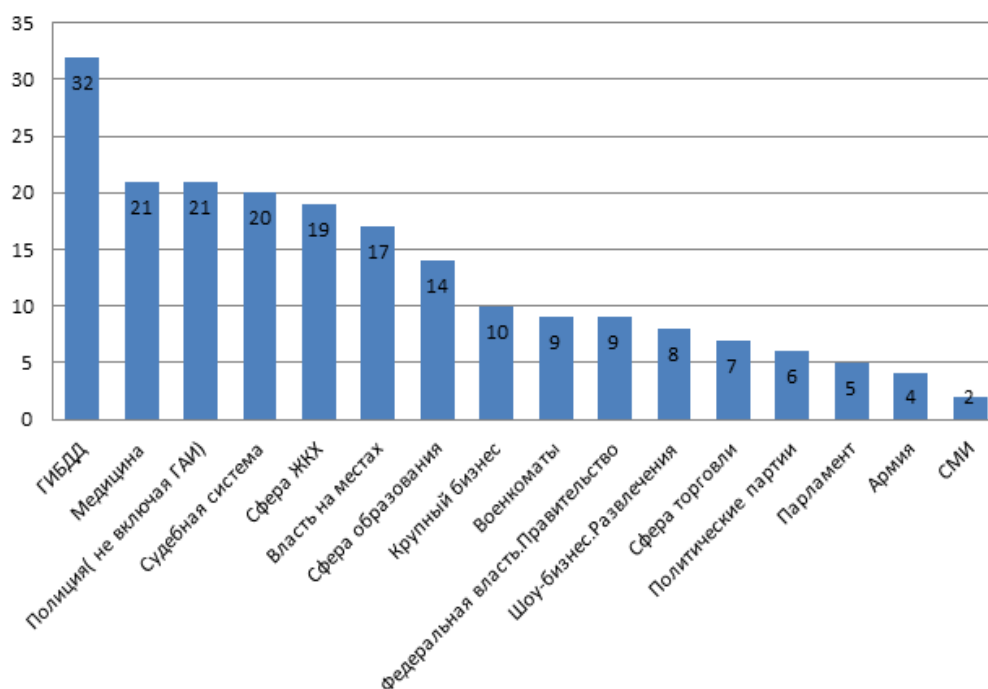


Рисунок 1 – Сферы и институты в Российской Федерации, наиболее подверженные коррупции – опрос 2015 года

На рисунке 1 видно, что по данным опроса за 2015 год, теневая экономика, по мнению большинства больше всего развита в сфере ГИБДД. Второе место заняли медицина и полиция (21%) в равных долях. В министерстве здравоохранения уверены, что во многом в росте коррупции в сфере медицины – вина главврачей, которые в недостаточной степени взаимодействуют с подчиненными. Про судебную систему, которая также в достаточно большой степени подвержена коррупции, по данным соц. опросов (20%), можно сказать, что причиной служит то, что большинство по-прежнему воспринимает взяточничество как явление неизбежное, связанное с менталитетом и желанием ускорить запутанные бюрократические судебные процедуры.

Способы борьбы государства с теневым бизнесом сосредотачиваются на трёх основных направлениях [1, с. 280]:

- На предотвращении привлечения в теневой бизнес легальных предпринимателей и наемных работников;
- На мерах по уменьшению численности контингента незаконных предпринимателей;
- На формировании благоприятных условий для функционирования легального предпринимательства.

Относительно первого пункта государство действует следующим образом. Во-первых, путем рекламы и пропаганды создаётся негативный образ теневому бизнесу, через средства массовой информации подчёркивается его отрицательное воздействие на экономику и общество в целом, указывается на ущерб, который наносится незаконным предпринимательством населению и легальному бизнесу. Во-вторых, правоохранными органами ведётся активная профилактическая работа по предупреждению и предотвращению возможных случаев незаконного предпринимательства. В-третьих, пресекается нелегальная предпринимательская деятельность на стадии её формирования, а лица, которые пытались организовать её, берутся на учёт и подвергаются административным и уголовным наказаниям. Ниже указаны возможные пути, которые могут поспособствовать уменьшению теневого оборота:

- 1) Улучшение налогового климата;
- 2) Переход на безналичную систему расчётов с помощью электронных платёжных систем;
- 3) Уменьшение административного и налогового давления на легальное предпринимательство;
- 4) Защита собственности и личности предпринимателя и предприятий от возможных влияний криминальных структур и недобросовестных государственных служащих;
- 5) Помощь в кредитовании и финансировании бизнеса;
- 6) Устранение системы вымогательства относительно легального предпринимательства в любых возможных формах;
- 7) Создание системы бизнес-инкубаторов, обучения и повышения квалификации предпринимателей с участием средств и ресурсов государства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Господарик Ю.П., Пашковская М. В. Международная экономическая безопасность. – М: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2016. 416 с.
2. Зибарев М. В. Экономическая безопасность: учебное пособие; Орский гуманитарно-технологический ин-т. - Орск : Изд-во Орского гуманитарно-технологического ин-та, 2010. 175 с.
3. РБК // Россия вошла в пятерку стран с крупнейшей теневой экономикой [Электронный ресурс]: сайт, 2017. - URL: <https://www.rbc.ru/economics/30/06/2017/595649079a79470e968e7bff> (дата обращения: 13.02.2019).

УРЕГУЛИРОВАНИЕ НАЛОГОВОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА МУНИЦИПАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Я.Ю. Шкамардинова, студентка

М.В. Прокопчук, студентка

Научный руководитель: А.М. Выжитович, канд. экон. наук, доцент

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация. В статье рассматриваются основы урегулирования налоговой задолженности, пути её сокращения с точки зрения влияния на развитие муниципального образования. Определены главные факторы, оказывающие влияние на урегулирование налоговой задолженности, а также их причины. На основе размышлений и результатов исследования, предложены методы предотвращения негативных последствий.

Ключевые слова: урегулирования налоговой задолженности, взыскание налогов и сборов, налоговые органы, сроки уплаты, бюджет.

Сферой урегулирования налоговой задолженности является взыскание с налогоплательщиков сумм своевременно не оплаченных налогов и сборов, начисление пеней и присуждение штрафных санкций. В соответствии со ст. 48 Конституции РФ каждый обязан платить налоги и сборы в установленные законом сроки.

Одним из механизмов воздействия формирования финансовых ресурсов государства является налоговая система, а собираемость налогов и сборов характеризует ее эффективность. Однако сохраняющиеся неплатежи не только снижают эффективность налоговых отношений, но и ограничивают возможности правительства в финансировании инвестиционных и социальных проектов.

Существуют методы по урегулированию задолженности, но некоторые из них не всегда повышают эффективность органов:

1. Добровольно-заявительная модель урегулирования налоговой задолженности учитывает заявительный характер процесса и используются налогоплательщиками по собственному желанию.

2. Уведомительно-предупредительная модель учитывает действия налогоплательщика по погашению задолженности в соответствии с предъявленным требованиям об уплате налога с указанием пеней, суммы недоимки, срока исполнения требования и штрафов. Эта форма не в полной мере законодательно проработана в процедуре применения в налоговой сфере положений гражданского законодательства о залоге и поручительстве, а также полное отсутствие практики их применения вызывают дополнительные риски для сторон поручительского либо залогового договора.

3. Принудительная модель - это обязанность платить налоги, распространенная на всех налогоплательщиков. Налогоплательщик не имеет право распоряжаться той частью своего имущества или дохода, которая в виде определенной денежной суммы подлежит взносу в казну. Неуплата налога в срок должна быть компенсирована погашением задолженности по налоговому обязательству, полным возмещением ущерба, понесенного государством в результате несвоевременного внесения налога. Поэтому к сумме недоимки применяется метод обеспечительной модели - начисление пени как компенсация потерь государственной казны в результате недополучения в срок налоговых сумм в случае задержки уплаты налога.

Основными «должниками» чаще всего являются убыточные организации (их доля достигает 30 и более процентов), а также организации, находящиеся в процедуре банкротства и фирмы «однодневки».

Большая часть налогоплательщиков своевременно и полно исполняют свои обязанности по исчислению и уплате налогов и сборов. Однако, некоторая часть из них образует группу неплательщиков как по объективным, так и необъективным причинам. К

ним налоговые органы применяют меры принудительного взыскания недоимки в различных формах.

Предотвращению ситуаций с просроченной налоговой задолженностью влияет налоговый климат территорий и мероприятия по его улучшению [2].

Совокупность налоговой задолженности делится на две взаимосвязанные категории: урегулированная задолженность и неурегулированная задолженность.

Урегулированная задолженность подразумевает ту задолженность, в отношении которой применены методы урегулирования налоговым органом или налогоплательщиком:

1. Реструктуризация долгов;
2. Отсрочка, рассрочка или налоговый кредит по решению налогового органа;
3. Отсрочка, рассрочка по решению суда;
4. приостановление мер взыскания до принятия решения арбитражного суда, вышестоящего налогового органа по существу;
5. задолженность, в отношении которой применен весь порядок бесспорного взыскания, вплоть до передачи в Службу судебных приставов;
6. задолженность, в отношении которой инициирована процедура банкротства.

Неурегулированная задолженность состоит из задолженности безнадежной к взысканию, которую невозможно взыскать в силу определенных обстоятельств (смерть налогоплательщика, невозможность установления его фактического местонахождения, регистрация налогоплательщика по подложным документам, ликвидация в порядке банкротства, а также из недоимки, то есть величины налога неуплаченного в установленный срок, в отношении которой сроки применения мер взыскания и урегулирования путем изменения срока уплаты действительны.

В ходе исследования проанализирована динамика налоговой задолженности юридических, физических лиц и индивидуальных предпринимателей ИФНС г. Новосибирска по Железнодорожному району (Таблица 1- Структура задолженности (5407) по состоянию на 01 января 2016 года).

Таблица 1- Структура задолженности (5407) по состоянию на 01 января 2016 года

№ п/п	Показатель	Всего			Абсолют ное отклоне ние	Относит ельное отклоне ние
		01.01.16	01.01.17	01.01.18		
1	2	3	4	5	6	7
1	Задолженность, ВСЕГО:	1 148 789	1 507 441	1 564 895	416 106	136%
21	Задолженность юридических лиц:	932 267	1 182 928	1 305 929	373 662	140%
11.1	Урегулированная задолженность юридических лиц:	363 995	592 628	429 158	65 163	118%
1.2	Неурегулированная задолженность юридических лиц:	568 272	680 300	876 771	308 499	154%
2.	Задолженность индивидуальных предпринимателей:	107 387	202 947	144 087	36 700	134%

1	2	3	4	5	6	7
2.1	Урегулированная задолженность индивидуальных предпринимателей:	19 946	22 105	58 144	38 198	291%
2.2	Неурегулированная задолженность индивидуальных предпринимателей:	87 441	180 842	85 943	-1498	98%
33.	Задолженность физических лиц:	109 135	121 566	114 879	5744	105%
3.1	Урегулированная задолженность физических лиц:	30 195	40 932	40 932	10 737	136%
3.2	Неурегулированная задолженность физических лиц:	78 940	80 634	73 947	-4993	94%

Из таблицы видно, что около половины общей суммы задолженности составляет задолженность юридических лиц. Кроме того, по состоянию на 01.01.2018 данный показатель увеличился на 40% по отношению к показателю на 01.01.2016, что составляет 373 662 тыс. руб.

Также следует отметить, снижение показателя неурегулированной задолженности физических лиц. Так, по состоянию на 01.01.2018 неурегулированная задолженность составила 73 947.

Исследование динамики показателей общей задолженности дает возможность определить колебания показателей за 3 года. Это свидетельствует о неустойчивости налоговой системы РФ, в следствии чего «предприятия утрачивают интерес в получении прибыли и стремятся уменьшить налогообложение, применяя законные, довольно часто, и противозаконные методы уклонения от уплаты налогов, отчего показатель собираемости налогов падает».

Налоговая задолженность-это явление, которое несет за собой множество негативных последствий, как для налогоплательщика, так и для государства. Необеспеченность налоговыми поступлениями рассматривается как фактор, ухудшающий экономическую безопасность территории [3].

На данный момент система налогообложения Российской Федерации не безупречна из-за не результативного контролирования сборов налогов. «Налогоплательщики (фирмы) утаивают собственные доходы, и число недобросовестных налогоплательщиков увеличивается каждый год, что влияет на налогооблагаемую базу» и на размере налоговых поступлений.

На текущий момент достигнуты значительные результаты, в первую очередь, существенное увеличение степени коэффициентов, характеризующих производительность работы налоговых органов по урегулированию задолженности.

У района много налогов, но организация старается сократить непогашенные задолженности, путем их урегулирования. Это способствует улучшению собираемости объемов налогов. Также улучшение ситуации с погашением задолженности повлияет положительно на выполнение муниципальных программ Железнодорожного района.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Муратова Э.М., Черненко Д.А. Особенности урегулирования налоговой задолженности в Российской Федерации // сборник трудов конференции // Э.М. Муратова – Новосибирск: Сибирский государственный университет путей сообщения, 2016.-С. 414-419.
2. Выжитович А.М., Терешин А.В. Налоговый климат и развитие экономики // Новосибирск «Наука», ЭКО. 2008. №8. С. 154-162.
3. Выжитович А.М., Комаров В.Ф. Особенности мониторинга кластерного развития в целях обеспечения экономической безопасности на региональном уровне // Экономика Сибири в условиях глобальных вызовов XXI века: сборник статей в 6-ти т. Том 3: Проблемы индустриального и инфраструктурного развития регионов Сибири в условиях современных вызовов / под ред. Н.И. Суслова, М.А. Ягольницера, Е.Н.Мельтенисовой – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2018. С.31-42.

УДК 331.101.3

РОЛЬ И МЕСТО УПРАВЛЕНИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА В КАДРОВОЙ РАБОТЕ

С.В. Юденко, студент

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

Аннотация. В статье на основе обобщения мнений разных авторов уточнены определения основных понятий связанных с управлением вознаграждением персонала и определена авторская позиция по рассматриваемой теме.

Ключевые слова: кадровая стратегия, кадровая политика, кадровая работа, вознаграждение, оплата труда, заработная плата, мотивация, стимулирование, выплаты социального характера, подходы и концепции в управлении персоналом, социально-трудовые отношения.

Актуальность данной темы заключается в разрешении вопроса создания эффективной стимулирующей системы персонала в условиях коренных изменений, происходящих в экономике страны и деформации условий и содержании труда.

Несмотря на то, что оценка персонала и создание соответствующей системы вознаграждений персонала изучаются с момента оформления науки управления, на сегодняшний день в силу особенностей объекта управления (людей) и его развития возникает востребованность в поиске и изучении новых методов в управлении вознаграждением персонала с учетом особенностей организации. Цель данной статьи состоит в изучении теоретических аспектов управления вознаграждения персонала.

Кадровая работа предполагает конкретные механизмы и действия по реализации кадровой политики и ее правил, принципов и установок. Кадровая работа состоит из девяти направлений:

- планирование;
- подбор / отбор;
- наем;
- адаптация;
- мотивация;
- оценка;
- обучение;
- управление карьерой;
- высвобождение персонала.

Место вознаграждений в циклограмме кадровой работы находится в таком направлении кадровой работы, как мотивация персонала.

От мотивации персонала зависит качество и продуктивность выполняемой работы и исполнительность основных обязанностей, возложенных на работника. А от этого зависит в целом эффективность работы организации. Поэтому необходимо исследовать мотивацию и стимулирование персонала и находить действенные механизмы управления вознаграждением в организации.

Наука управления оформилась около 100 лет, и разные ученые и практики занимались вопросом вознаграждения труда, оплаты труда, однако устоявшегося понимания и соотношения понятий «вознаграждение персонала», «поощрение», «оплата труда», «зарботная плата», так и нет.

Понятие «вознаграждение» шире, и включает в себя «оплату труда», а понятие «зарботная плата» включается в понятие «оплата труда».

Так как оплата труда — это «система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативно правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами» [1, с.115].

«В основе зарботной платы лежит цена труда, как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности» [1,с.116].

Вознаграждение — это тип стимулов, представляющий все формы внешних инструментальных воздействий, которые мотивируют работников в увеличении трудовой отдачи, повышении своей производительности.

Наиболее распространенными являются экономические методы стимулирования персонала, которые подразделяются на прямые: зарботная плата, премии, дополнительные выплаты; и косвенные: льготное питание, оплаченные отпуска, страхование жизни и здоровья, пенсионное обеспечение и т. д.

Материальное вознаграждение всегда будет являться хорошим мотиватором, однако экономические методы влекут за собой дополнительные издержки для организации и довольно быстро приводят к насыщению. По Ф. Герцбергу деньги являются лишь гигиеническим фактором, то есть деньги могут удовлетворить лишь часть потребностей, и имеют лишь обеспечивающее значение.

Однако нужно помнить о непостоянном характере процесса мотивации посредством денег. По достижении определенного уровня благосостояния или в определенных ситуациях этот фактор уменьшает свое влияние на поведение работника. Поэтому в последнее время все большее внимание уделяется методам нематериального стимулирования.

Нематериальное стимулирование очень разнообразно и при грамотном применении более действенно, чем материальное. Его возможности далеко не всегда учитываются руководителями на практике.

Каждый труд в организации должен быть оценен по своему содержанию, по требованиям к исполнителям и по взаимоотношениям между собой различных видов труда. На основе этого при помощи определенных критериев, таких как профессиональное мастерство, интенсивность труда, степень ответственность и условия труда и их взаимосвязи, все рабочие места в организации выстраиваются в определенную иерархию и относятся к определенной категории оплаты труда.

Поэтому возникает взаимосвязь разных направлений кадровой работы - направление кадровой работы «мотивация персонала» и вознаграждение как кадровая технология связаны с:

- системой оценки персонала, то есть на основе каких критериев мы будем оценивать персонал для того, чтобы обеспечить справедливое вознаграждение;
- подбором и наймом сотрудников, так как условия и оплата труда, статус должности влияют в данных процессах;

– управлением карьерой, так как дифференциация вознаграждений для разных должностей мотивирует сотрудников к удержанию в организации и выстраиванию своей карьеры в этой организации.

Кроме этого, по нашему мнению, поскольку управление персоналом предполагает сложный многоаспектный объект (люди), и отношения между субъектом и объектом в организации выстраиваются на социально-психологических, экономических, трудовых, правовых и других факторах, то определение значения и роли вознаграждения зависит от того, как мы воспринимаем человеческий ресурс в организации.

«Система вознаграждений — это система мер, направленная на обеспечение заинтересованности работников в достижении определенных результатов труда»[2].

Эффективная система вознаграждений — это оптимальное сбалансированное сочетание форм поощрений персонала для их мотивации с целью достижения целей организации.

Система вознаграждений состоит из следующих элементов:

- базовая оплата труда в зависимости от уровня ответственности и рыночной цены рабочей силы;
- стимулирующее системы оплаты в зависимости от результатов выполнения рабочих заданий;
- системы участия в прибыли;
- вознаграждения за выслугу лет;
- компенсации, связанные с дополнительными трудовыми усилиями;
- вознаграждение, непосредственно не связанное с процессом труда;
- добровольные социальные услуги.

Различают две формы оплаты труда – сдельная и повременная, которые в свою очередь подразделяются на виды.

Сдельная оплата труда предусматривает оплату труда в зависимости от фактически выполненного объема работы в натуральных измерителях и установленных нормативов заработной платы на единицу готовой продукции.

Сдельная оплата бывает: индивидуальной и коллективной (бригадной) и подразделяется на следующие виды:

- сдельно-премиальная – предусматривает, что наряду с получением основной зарплаты по сдельному наряду за выполненный объем работ и согласно действующим расценкам получение премии за обусловленный конечный результат;
- аккордная – применяется, когда в качестве единицы продукции применима в случаях, когда в качестве единицы труда принимается изделие, комплекс работ или услуг, на которые составляются калькуляции затрат труда и зарплаты (в отличие от прямой сдельной оплаты расчет заработной платы ведется по более крупным единицам готовой продукции);
- аккордно-премиальная – предусматривает дополнительно к сдельному заработку, начисленному по нормативу, выплату премии за результаты и качество труда.

Сдельная оплата труда применяется там, где:

- «имеется количественный результат труда;
- количественный результат труда может быть измерен;
- существует необходимость увеличивать объем произведенной продукции или выполненных работ, услуг;
- рост выработки вследствие сдельной оплаты труда исключает ухудшение качества продукции (работ, услуг), нарушение технологии производства и правил техники безопасности» [3].

Повременная оплата труда применяется в тех случаях, когда не представляется возможным установить нормы затрат труда, или заработная плата начисляется исходя из числа отработанных часов и квалификации работника, определенной с помощью тарифной ставки или должностного оклада.

Прямая повременная оплата труда применяется для оплаты труда технических специалистов, когда оплата не связана напрямую с качеством труда и не содержит на каких премиальных выплат.

Повременно-премиальная система оплаты труда применяется для вспомогательных рабочих высокой квалификации, работающих на сложном оборудовании, которые наряду с оплатой отработанного времени получают премию за высокое качество труда, безаварийную работу, сдачу в срок готовой продукции и другое.

Окладно-премиальная система оплаты труда применяется для руководителей и специалистов. Для каждого работника согласно штатному расписанию устанавливается должностной оклад, который отражает квалификацию работника, а в зависимости от достигнутых результатов руководители и специалисты премируются за выполнение плана и высокое качество труда.

Выбор системы оплаты труда зависит от внешней и внутренней среды компании, от этапа развития компании, от способа оценки труда персонала и от других факторов.

Нематериальные вознаграждения по формам разнообразны, как говорится на что хватит фантазии у руководителя. Перечислим широко распространенные вознаграждения.

Ими могут быть:

– публичное выражение благодарности в письменном и устном виде при коллегах на публичных мероприятиях;

- подарочные сертификаты;
- звание «лучший работник месяца»;
- дополнительное обучение за счет работодателя;
- гибкий график рабочего времени;
- вознаграждения за стаж в компании;
- специальная публикация о работнике;
- улучшенные условия работы;
- предоставление специального места на парковке;
- торжественные проводы и др.

Выделяются следующие элементы нематериального вознаграждения:

- корпоративные пенсионные программы;
- вознаграждения за выслугу лет;
- льготы на заочное обучение;
- скидки и льготы на покупку товаров и услуг своей организации;
- жилищное и образовательное кредитование;
- льготы учащимся детям родителей в профильных для организации заведениях;
- дотации на питание;
- бесплатные для сотрудников спортивные и культурные мероприятия;
- медицинское и стоматологическое обслуживание;
- санаторное и курортное лечение;
- награды по результатам соревнований между отделами и подразделениями;
- доставка к месту работы;
- оплата транспортных расходов и др.

Таким образом, в данной статье мы рассмотрели роль и место управления вознаграждением в кадровой работе, рассмотрели системы вознаграждений персонала. Сегодня новые вызовы в организации эффективного управления организации обуславливают поиск новых методов и механизмов в управлении вознаграждением персонала, что требует большего внимания от авторов и исследователей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Коваленко А. Ю. Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы её организации // Пространство экономики. 2011. № 4-3. С.115.

2. Дроздова Е. Некоторые виды поощрительных выплат работникам, применяемых на практике // Кадровые решения. 2007. № 4. С.68-75.
Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда в переходной экономике: учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2011. С. 211-214.

УДК 330.59

АНАЛИЗ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

С.Е. Ядрова, студентка

Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассмотрены подходы к анализу уровня жизни населения региона. На основе официальных данных органов государственной статистики России и Новосибирской области проведен краткий анализ уровня жизни населения Новосибирской области за 2013-2017 гг.

Ключевые слова: уровень жизни, среднедушевой денежный доход населения, оплата труда, население, дифференциация населения, прожиточный минимум.

Уровень жизни является главным показателем в экономическо-социальной жизни населения. Повышение данного показателя оказывается существенной проблемой в современных условиях преобразования рыночной экономики. При разрешении данной проблемы формируется направленность и темпы развития государства, что влияет на все сферы жизни в обществе.

В последнее время сущность данного понятия становится особо актуальной, так как показатели уровня жизни снизились за счет экономического кризиса. Очень важно представлять, от каких показателей зависит уровень жизни, какую роль они играют в жизни государства.

Узкое значение определения уровня жизни стоит рассматривать через характеристику уровня потребления населения и степени удовлетворения потребностей (т.е. как изменяются доходы и расходы населения на потребляемые материальные и духовные блага). Потребность определяют как субъективная необходимость индивида или социальной группы, удовлетворение которой составляет обязательное условие нормальной жизнедеятельности, что выступает первичной причиной деятельности. Субъективной необходимостью называют такую необходимость, которая складывается из влияния вкусов, интересов и предпочтений человека. Но на образование новых потребностей могут также влиять различные внешние условия: экономические, социальные, политические и другие – они составляют объективные необходимости [1].

Классификация потребностей включает в себя многообразие видов и типов потребностей. Классическая классификация, которая используется в большинстве учебной литературе, разделяет потребности на материальные, т.е. первичные и духовные, т.е. вторичные. При исследовании уровня жизни в узком смысле чаще всего используют данную классификацию.

К материальным потребностям причисляют необходимость в пище, одежде, жилище, благоприятной окружающей среде, физическом здоровье и безопасности, и другим. К духовным же относят потребность в самореализации, получении знаний и навыков, творческом и культурном развитии. Следует учесть, что большая часть потребностей имеет материальную основу, то есть на удовлетворение потребностей уходят материальные затраты, источником которых является доход.

Материальные и духовные потребности могут изменяться в соответствии с уровнем социально-экономического развития общества, политической обстановкой в стране,

природными условиями – могут образовываться новые потребности, или наоборот отбрасываться из ряда необходимых. Следовательно, потребности постоянно изменяются по мере развития человека и его окружающей среды [3].

Таким образом, можно сказать, что уровень жизни, в узком смысле, показывает количество и качество потребляемых человеком материальных и духовных благ, или соотношение уровня доходов населения к стоимости удовлетворения потребностей.

В широком смысле определение уровня жизни стоит рассматривать через характеристику уровня человеческого развития и условий жизнедеятельности населения. То есть, в данном случае уровень жизни будет проанализирован как совокупность действительных социально-экономических условий жизнедеятельности, которые направлены на удовлетворение всех потребностей населения.

Поскольку главным национальным интересом страны в области экономики является повышение благосостояния народа, то экономическое развитие регионов напрямую характеризуется показателями уровня жизни населения в них. Об уровне жизни населения можно судить, оценив его материальное положение, уровень инфляции, величину прожиточного минимума, уровень распределения населения по размеру среднедушевого денежного дохода и другие социально-экономические аспекты развития общества за исследуемый промежуток времени. Ключевое значение в оценке уровня жизни населения играют индикаторы, характеризующие социальную сферу, пороговые значения которых в своей взаимосвязи сигнализируют о нестабильности экономического развития региона. К ним относятся три основных индикатора, по которым оценивают социальное положение населения:

- 1) доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума;
- 2) соотношение доходов 10% наименее обеспеченного и 10% наиболее обеспеченного населения (коэффициент фондов);
- 3) соотношение среднедушевого денежного дохода и прожиточного минимума.

Для оценки и анализа уровня жизни населения рассчитывается ряд статистических показателей: реальные доходы на душу населения, реальная заработная плата, поступления доходов от реализации продукции личного подсобного хозяйства, дивидендов (по акциям и облигациям), процентов по вкладам населения, пенсий, пособий, стипендий, показатели социально-экономической дифференциации населения [2].

Согласно данных официальной статистики анализ уровня жизни жителей Новосибирской области позволяет сделать следующие выводы.

По состоянию на 2017 год реальные располагаемые среднедушевые доходы по Новосибирской области составили 23795 рублей за год, что на 536 рублей меньше по сравнению с предыдущим годом (Таблица 1- Динамика реальных располагаемых среднедушевых доходов, рублей). В то же время по отношению к 2013 году этот показатель вырос на 1104 рубля [5].

Таблица 1 – Динамика реальных располагаемых среднедушевых доходов, рублей

Год	2013	2014	2015	2016	2017
Новосибирская область	22691	20895	21705	24331	23795

Анализ среднемесячной реальной заработной платы по Новосибирской области показывает, что за 2013-2017 годы реальная заработная плата в 2017 году ниже, чем в 2013 на 158,5 рублей (Таблица 2 - Динамика реальной среднедушевой заработной платы, рублей) [5]. На протяжении всего периода наблюдается нестабильная динамика данного показателя.

Таблица 2 – Динамика реальной среднедушевой заработной платы, рублей

Год	2013	2014	2015	2016	2017
Новосибирская область	23396,1	22496,2	20381,5	22582,7	23237,6

Для следующего показателя, рассмотрим динамику величины прожиточного минимума по всей стране (Таблица 3 - Величина прожиточного минимума на душу населения в Российской Федерации, рублей в месяц). С 2013 года величина прожиточного минимума увеличилась на 3478 рублей и на конец 2017 года составила 10573 рубля.

Таблица 3 – Величина прожиточного минимума на душу населения в Российской Федерации, рублей в месяц

Год	2013	2014	2015	2016	2017
	7095	8050	9701	9828	10573

На 2017 год численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума составила 17,2% от общей численности населения Новосибирской области [4]. На промежутке 2013-2017 годах данный показатель достигал своего максимума в 2015 году и составлял 18,4%, а минимума в 2013 году – 14,4% (Таблица 4 - Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума по Новосибирской области, в процентах).

Таблица 4 – Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума по Новосибирской области, в процентах

Год	2013	2014	2015	2016	2017
	14,4	15,2	18,3	17,0	17,2

Следующий показатель относится к показателям дифференциации доходов населения.

Одним из известных методов измерения неравенства доходов населения представляется коэффициент Джини или индекс концентрации доходов. Данный коэффициент должен стремиться к 0 (абсолютное равенство). При рассмотрении данных за 2013-2017 год, можно увидеть, что данный показатель имеет волновую динамику (Таблица 5 - Коэффициент Джини) [4]. Коэффициент в Новосибирской области с 2013 года снизился на 0,045, что говорит о том, что уменьшилась степень дифференциации в данном регионе.

Таблица 5 – Коэффициент Джини

Год	2013	2014	2015	2016	2017
	0,41	0,385	0,369	0,375	0,365

Анализ уровня жизни населения в Новосибирской области за 5 лет показал, что большинство показателей увеличили своё значение. Однако проблемы, связанные с уровнем жизни, остаются актуальными.

При этом основной проблемой является высокий уровень бедности населения в регионе.

Решение данной проблемы является важным и существенным вопросом во все времена, но, следует учесть, что разрешить проблему бедности полностью нельзя, а только сократить число населения, доходы которых находятся меньше минимального прожиточного минимума [2].

В настоящее время в науке проблема бедности рассматривается многими авторами с разнообразных сторон и предполагает наличие трех концепций касательно её определения:

1. концепция абсолютной бедности, которая отражает необходимую сумму для обеспечения минимальных потребностей семьи;
2. концепция относительной бедности, где основным критерий – это минимальные потребности человека;
3. концепция с субъективным определением средств, где отражается приемлемый уровень жизни населения.

По итогам 2017 года, доля населения с доходами ниже прожиточного минимума в Новосибирской области составляет 17,2%, что значительно превышает среднероссийский показатель, который в 2017 году равнялся 13,2% [4].

Из этого следует, что проблема бедности населения остается не решенной, что свидетельствует о слабой роли органов власти в области регулирования доходов населения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Булатов А.С. Экономика: учебник. – М.: Бек, 2015. 896 с.
2. Савченко П.В., Кокин Ю.П. Политика доходов и заработной платы: учебник. – М.: Юристъ, 2016. 456 с.
3. Саликов Б.В. Экономическая теория: учебник. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2016.
4. Уровень жизни. // Федеральная служба государственной статистики, 1999-2018. Режим доступа к электрон дан. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/ (дата обращения: февраль 2019).
5. Уровень жизни // Федеральная служба государственной статистики, 1999-2018. Режим доступа к электрон дан. URL: http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/ru/statistics/standards_of_life/ (дата обращения: февраль 2019).

УДК 131

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ КОЛЛЕКТИВА

В.И. Янушко, студентка

И.Ю. Чуркин, канд. соц. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Статья посвящена различным формам нематериальной мотивации, методам моральной стимуляции.

Ключевые слова: Моральная мотивация, психологическая мотивация, социальная мотивация.

Проблема мотивации персонала является одной из наиболее ключевых в современных организациях, ведь от эффективной работы сотрудников зависит успешность функционирования всего предприятия. Мотивация представляет собой «процесс побуждения работников к активной трудовой деятельности для удовлетворения их собственных потребностей, интересов в сочетании с достижением целей организации» [3, с. 45]

Важную роль в стимулировании персонала играет нематериальная мотивация сотрудников, интерес к которой стабильно высок у руководителей организаций разного уровня.

Нематериальную мотивацию, с некоторой долей условности, можно разделить на три составляющие

1. Моральную.

2. Психологическую.

3. Социальную.

Моральное стимулирование, в отличие от других направлений стимулирования, больше связано с внутриличностными характеристиками работника, с его системой ценностей и ценностных ориентаций. В рамках трудового коллектива моральная мотивация определяет потребности работника в уважении коллег, в признании его моральных характеристик.

Современные организации, борющиеся за улучшение своего имиджа, регулярно проводят в рамках корпоративной культуры линию по совершенствованию морального стимулирования персонала.

К формам морального стимулирования относят:

- личное признание сотрудника со стороны администрации предприятия. Например – самого достойного сотрудника руководитель благодарит перед всем трудовым коллективом, или лучшему сотруднику предоставляют возможность лично доложить о своих достижениях высшему руководству предприятия. Таких сотрудников директор может лично поздравить, например, с юбилеем.

- стимулирование в форме публичного признания как правило происходит через публикацию материала на различных стендах, находящихся внутри предприятия. Иногда практикуют награждение достойных перед трудовым коллективом вымпелами, почетными знаками, кубками. Можно награждать отличившихся за успехи, полученные и вне организации.

Среди методов морального стимулирования принято выделять положительные стимулы – похвалу (поощрение) и отрицательные стимулы – критику (наказание).

Осуществляя поощрение сотрудников необходимо помнить, что очень важны:

- регулярность,
- дозированность,
- заслуженность,
- контрастность (подразумевает поощрение чередовать с критикой),
- своевременность.

Используя критику при управлении коллективом следует опираться на:

- объективность,
- конфиденциальность,
- доброжелательность,
- аргументированность,

Э. Берн в книге «Игры, в которые играют люди» отмечал, что к определенным вариантам поведения человека стимулируют так называемые «похлопывания» и «поглаживания» [1]. Подобная практика может быть использована управленцами, направляющих поведение работника в необходимое для решения задач организации русло.

Психологическая мотивация работников часто строится на желании самореализоваться и как правило строится на появлении чувства внутреннего удовлетворения от деятельности в границах своей компании, среди своих коллег.

Это направление нематериальной мотивации строится на двух формах стимулирования персонала:

- стимулирование самой работой;
- стимулирование преимуществами, которые эта работа может дать сотруднику, способствующими его профессиональному росту.

Стимулирование самой работой окажется актуальным в том случае, если работа вызывает заинтересованность работника, согласуется с характеристиками его внутреннего мира. Уже давно превратилось в аксиому высказывание о том, что при равноценной оплате труда более эффективной оказывается деятельность, которая смогла заинтересовать сотрудника, в отличие от работы, оставившей исполнителя равнодушным.

Так же надо учитывать, что интерес к работе может проявиться благодаря субъективным или объективным обстоятельствам.

Субъективные обстоятельства касаются личных предпочтений работника, его хобби, семейных установок, влияния друзей, референтной группы.

Объективные обстоятельства, оказывающие воздействие на уровень интереса сотрудника к работе, могут зависеть от навыков и умений, от социально-экономического или культурного потенциала и пр. При этом администрации предприятия следует учесть в своей деятельности особенности и предпочтения сотрудника, тем самым помогая ему получить положительный трудовой опыт, а это позволит создать положительную психологическую мотивацию к работе.

Умелый управленец должен уметь совмещать возможности и интересы сотрудников с интересами предприятия. Если работа администрации компании будет строиться на вышеуказанных принципах и подходах это позволит предприятию повысить эффективность труда.

Если речь идет о повышении профессионализма и саморазвитии личности, это как правило подразумевает изменение личности в трудовом коллективе.

Если профессионализм трудового коллектива высок, то это способствует более быстрому росту профессиональных умений и навыков менее опытных членов коллектива. Дополнительным фактором роста профессионализма является благоприятный социально - психологический климат в команде.

Таким образом, психологическая мотивация включает в себя комфортный психологический климат в организации, что позволит повысить удовлетворенность трудом сотрудников.

Создать такой климат можно посредством регулировки индивидуальных характеристик представителей команды. Приказной тон, частые межличностные конфликты будут негативно влиять на формирование психологического климата в коллективе.

Совместное достижение общей цели, индивидуальной и коллективной, заслуженная похвала руководителем своих подчиненных, наоборот способствуют улучшению психологического климата в коллективе. Надо помнить, что психологическая мотивация значительным образом «завязана» на субъективных и объективных факторах: первые касаются развития личности, вторые психологического климата на предприятии.

Социальная мотивация включает в себя ориентацию сотрудников на самоутверждение, стремление добиться уважения коллег, занять более высокое социальное положение.

Социальная мотивация связана с референтной группой, такой общностью, которая выступает для индивида неким эталоном, а нормы и ценности которой индивид воспринимает, как близкие для себя. При этом работник ориентируется на мнение людей, входящих в референтную группу, старается им подражать и добиться их уважения. Но необходимо учитывать, что таких групп может быть несколько и они могут складываться не только из коллег.

Изменение социальной мотивации можно рассмотреть на основе теории социальных потребностей индивида А. Маслоу. Исследователь обозначил базовые потребности индивида: «быть в контакте с себе подобными», «потребности в признании», «базовое доверие к миру», «быть с людьми», «престижное» место, социально одобряемое поведение» [2].

Нематериальная мотивация персонала компании также проводится за счет:

- кадровых ротаций (рост сотрудника организации в статусе, смена должностей),
- реструктуризации (опора на изменяемую функциональную систему, в рамках которой и занимаются передачей сотрудникам дополнительных руководящих полномочий, без изменения номенклатуры должностей, увеличение прав при одновременном росте ответственности за их воплощение на практике (иногда для этого создают комиссии, в которые включают работников из различных отделов)).

Достаточно эффективным способом улучшения нематериальной мотивации у персонала предприятия служат различного рода коллективные формы профессиональной деятельности. Так же не следует сомневаться, что наиболее серьезное, хорошее обучение – это такое обучение, которое связано с функциями, которые сотрудник выполняет на своем рабочем месте.

Персонал необходимо ориентировать на такую работу, которая будет способствовать увеличению количества социальных связей в рамках своего предприятия. Это поможет сотрудникам совершенствовать свои умения в сфере стратегий разрешения конфликтов, коммуникабельности, позволит коллективу и администрации увидеть успехи своих сотрудников, оценить уровень важности работника для предприятия. В конечном итоге это приведет персонал к увеличению заинтересованности в совершенствовании предприятия в целом.

Подводя итоги следует отметить, что разнообразие направлений нематериальной мотивации достаточно большое, и для каждого предприятия наилучшим может оказаться свой набор программ так, как не существует универсальной группы программ эффективных для любого предприятия.

Особенностью программ нематериальной мотивации является то, что при достаточно малых затратах предприятия такие практики дают большой мотивационный эффект, что позволяет повысить заинтересованность персонала к работе в организации, формирует желание работников приложить дополнительные усилия к своей профессиональной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Берн Э.Л. Игры, в которые играют люди: психология человеческих взаимоотношений: [пер. с англ.]. - Москва: Эксмо, 2012. 253 с.
2. Маслоу А. Г. Мотивация и личность; [пер. с англ. Татлыбаева А.М.]. - Санкт-Петербург: Евразия, 1999. 479 с.
3. Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь / сост. А.Н. Сорочайкин, Л.В. Ермолина. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012. 104 с.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА: ИНТЕГРАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ НАУКИ И ПРАКТИКИ

**сборник трудов Межвузовской студенческой научно-практической
конференции**

Печатается в авторской редакции

Сборник подготовлен на факультете экономики и управления (отделение управления)
Новосибирского государственного аграрного университета
630039, Новосибирск, ул. Спартака, 12

Формат 60 × 84 1/8, Объем 12,7 уч.-изд. л., 21,3 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